

3 1761 11649158 0



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116491580>

CA1
TB
- E52



President
of the Treasury Board

Présidente
du Conseil du Trésor

Employment Equity in the Federal Public Service 1998-99

Canada

Employment Equity in the Federal Public Service

1998-99



Also available in alternative formats

Published by the
Treasury Board of Canada Secretariat

©Minister of Public Works and Government Services 1999

Catalogue No BT1-9/1999
ISBN 0-662-64589-8

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>





PRESIDENT'S MESSAGE

I am pleased to table the seventh annual report on the situation of employment equity in the Canadian Public Service for fiscal year 1998–99.

Strengthened partnerships marked the last fiscal year. This report acknowledges our partners' efforts in making employment equity something that matters to everyone. Working together, we can achieve a federal Public Service that is truly diversified and representative of the Canadian population, one that will serve as a model for other public administrations.

Progress in employment equity continues in the government. The representation rate for all four designated groups has in fact increased. Nevertheless, we must continue our efforts to improve here, especially with respect to persons with disabilities and those in visible minority groups. To meet this challenge, a number of initiatives were undertaken this year.

I wish to draw your attention to the mandate of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The Task Force has to develop a comprehensive action plan and recommend measures to increase, within the Canadian government, the recruitment and participation of employees from visible minority groups.

The federal Public Service must become a workplace of choice and do everything possible to ensure the well-being of its employees. It will become an environment in which others are valued and differences are respected. The value we place on diversity will translate in turn into enhanced service to all Canadians.



The report on employment equity is not merely an affirmation of this principle. It is also a method of measuring our success, and it shows us what remains to be done. Above all, it allows us to reaffirm our government's commitment in this regard, so that our Public Service, which remains the most important of our resources, may become more and more representative.

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board



SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1998–99 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard
President of the Treasury Board




SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1998–99 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Lucienne Robillard
President of the Treasury Board



TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Chapter 1	
Partners in Action	3
Agriculture and Agri-Food Canada, Employment Equity Champions	3
Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees on Employment Equity	6
Marcia Brown, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women	6
Michel Brazeau, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples	8
Louise Normand and Norman Cox, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities	9
Jackie Claxton and Wayne Talbot, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group	10
Bargaining Agents	11
Sue Canadien, Public Service Commission	13
Neil Gavigan, Human Resources Development Canada	14
Nicole Chénier-Cullen, Canadian Human Rights Commission	16
Chapter 2	
How Are We Doing?	19
1998-99 Employment Equity Statistical Highlights	19
Women	19
Aboriginal Peoples	21
Persons with Disabilities	22
Persons in a Visible Minority Group	23
Overall Representation	26
Gender	27
Employment Type	27
Occupational Category	28

Age	29
Departments and Agencies	29
Geographic Location	31
Salary	32
Hirings	33
Promotions	34
Separations	35
Technical Notes	36
The Federal Public Service	36
Report Coverage	37
Federal Departments and Agencies	37
Term Employees (Specified Period of Employment)	37
Data on Persons in the Designated Groups	38
Terms Used in This Chapter	39
List of Tables	40

Chapter 3

Employment Equity in the Workplace	65
Initiatives of the Departments and Agencies	65
Renewal of the Public Service	65
Mentoring and Retaining Employees	68
Consultation and Integration	69
Regional and Community Outreach	71
Learning Events and Exercises	73
Accommodating Persons with Disabilities	74
New World Wide Web Sites	75
Getting the Message Out	76



Chapter 4

Central Agency Initiatives and Activities:

A Reflection of Our Commitment 77

 The Employment Equity Positive Measures Program 77

 The Task Force on an Inclusive Public Service 80

 The Task Force on the Participation
 of Visible Minorities in the Federal Public Service 81

 Presentation on Employment Equity
 to the Committee of Senior Officials 82

 National Joint Council’s Joint Employment Equity Committee 84

 A Time for Action: Colloquium on Employment Systems Review 85

 The Treasury Board of Canada Secretariat
 Employment Equity Consultation Committees 86

 The Interdepartmental Committee on Employment Equity 87

 The “Electronic Networks and Accessibility
 of Employees with Disabilities” Workshop 88

 Employment Equity Data Workshops 89

 Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs 90

 Audits by the Canadian Human Rights Commission 90

 Self-Identification 91

 Viewing Policies Through the Employment Equity Lens 91

 Visit Our Web Site 91

Conclusion 93



INTRODUCTION

Given Canada's desire for a Public Service that is equitable in employment and representative of Canadian diversity, employment equity plays a significant role in government's human resources management. This is not merely a matter of satisfying legislative requirements. Rather, employment equity entails human resources strategies that embrace wholeheartedly the principle of diversity, and flexible structures for their implementation.

To serve Canadians better in the new century, Treasury Board has taken a more strategic approach to structuring an innovative and inclusive Public Service. This approach, that of a management board, has led to principles and policies that are meant to guide departments and agencies while promoting flexibility. Key to this new approach is a change of focus from process to agenda-setting and co-ordination. With increased delegation to deputy heads, managers at all levels of organizations are responsible for the effective direction of human resources. Treasury Board itself is now more a partner to departments and agencies in the area of human resources management: departments are left to manage their own workforces while Treasury Board provides the policy frameworks and addresses horizontal issues. Through its partnership and leadership, Treasury Board would have the government become the employer of choice for a new generation of public servants and remain so for its current employees.

Treasury Board of Canada Secretariat (TBS, or the Secretariat) and its partners all want to build on the values of representation and diversity in the federal Public Service of

Canada. This common intention has led to strategic alliances and resulted in numerous instances of engagement, co-operation and collaboration across the Government of Canada. At the dawn of a new millennium, we need partnerships more than ever to develop a Public Service that is fully representative of Canadian diversity.

In the conclusion to last year's report, we stated that TBS would continue to forge partnerships in the coming year to improve the overall position of members of designated groups in the federal Public Service. Partnerships allow for a greater depth and breadth of information. Working groups and consultations lay the groundwork for success as we learn from each other's achievements and failures. Under the

Canadians are well-served by a Public Service that is results-driven, values-based, representative, learning and the best in the world.

**Human Resources
Vision, TBS**

heading "Partners in Action," this report highlights the strategic partnerships created to fulfil that commitment. TBS is leading the way with corporate programs and initiatives that promote and encourage such employment equity partnerships.

This seventh annual report on the state of employment equity in the federal Public Service describes activities undertaken during the period from April 1, 1998, to March 31, 1999.

Chapter 1, entitled "Partners in Action," looks at the engagement of some of TBS's partners in employment equity.

Under the title "How Are We Doing?" Chapter 2 presents data on the representation and distribution of members of the designated groups in the federal Public Service.

In Chapter 3, "Employment Equity in the Workplace," we look at employment equity in the federal Public Service and view snapshots of employment equity activities in the federal departments and agencies.

Chapter 4, "Central Agency Initiatives and Activities: A Reflection of Our Commitment," describes employment equity from a central agency perspective.



CHAPTER 1

PARTNERS IN ACTION

Among the key results that Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) seeks in the pursuit of its human resources vision is a federal Public Service that is representative of the Canadian public. Making employment equity an integral part of the management of human resources within the Public Service can help us achieve this goal.

TBS cannot fulfil this mandate on its own, however. TBS and its partners in employment equity join forces to provide the federal Public Service with the tools, skills and understanding crucial to the effective management of diversity in the workplace. By maintaining these essential partnerships, TBS can respond appropriately and in a timely fashion to changes in the composition of the workforce. In the long term, this attentive flexibility will lead to continuing improvement in the service given Canadians.


Anyone can be an employment equity partner. All one needs is a commitment to make a difference by helping to identify and remove employment barriers that affect the full and equitable participation of designated group members in the workplace. By seeking to understand, respect and value the differences and contributions of each employee, the employment equity partner contributes directly to a more diverse and responsive federal Public Service.

TBS is proud to draw your attention to the work of the following partners, among many, and to their personal dedication to employment equity.

Agriculture and Agri-Food Canada, Employment Equity Champions

Departmental Employment Equity Champions all share an important characteristic: a strong commitment to employment equity and to the achievement of an inclusive and representative workplace. But what is a champion? Webster's New World Dictionary defines a champion as "a valiant fighter" and "a person who fights for another or a cause; defender; protector; supporter."

At Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC), four Employment Equity Champions share the vision of that department's ultimate supporter of diversity, Frank Claydon. As Deputy Minister, Mr. Claydon has made employment equity a definite corporate priority. "I have set employment equity as a non-negotiable goal for the department," he told participants at the annual conference of AAFC's Visible Minority Advisory Committee held in Montreal in February 1999. "We need the input of all Employment Equity



Advisory Committees and all employees in defining a vision for our workplace, one that helps us build a departmental culture that welcomes diversity,” he added, stressing the importance of partnerships within that department. Mr. Claydon notes that his department has a dynamic action plan that focuses on the recruitment, development and retention of employees from the designated groups, as well as on diversity training for managers and employees.

Mr. Claydon has encouraged managers to make personal commitments to tangible progress and to support the work and the significant time commitments of employees participating in the activities of employment equity and advisory committees. He intends to hold senior managers accountable for their management of human resources, especially for increasing the representation of designated group members in the department. Their contribution towards that goal will constitute a primary factor in determining their performance pay. “This [employment equity] is not about special status. It is about treating all employees and citizens fairly. It’s about providing opportunities and removing barriers to employment for employment equity groups. And it’s about making all employees feel valued and welcome. All managers in the department must understand this.”

The Employment Equity Champions at AAFC have accepted the Deputy Minister’s challenge and are committed to defending diversity. Each works with an employment equity advisory committee to advise senior management on diversity and employment equity issues. The committees, which also provide input to the development of departmental and central agency plans, are provided with an annual budget to carry out their activities and are consulted regularly on corporate human resources initiatives.

The Women in the Workplace Advisory Committee has engaged the participation of employees from all groups, levels and branches, both regionally and in Ottawa. This Committee provides a forum for women in the department to express their concerns and identify problems that they face in the workplace. Douglas Hedley, Acting Assistant Deputy Minister of Policy Branch, has been the Committee’s Employment Equity Champion since February 1998: “As the Champion for women’s issues, I play the role of sounding board for the executive members of the Women in the Workplace Advisory Committee. In assuming this role, I provide advice to the Committee on how to advance women’s issues, assist women in making their concerns known and in gaining the support necessary from senior management to address issues and implement specific initiatives. As well, I try to ensure that women’s issues are fully considered when any new human resources policies or programs are introduced.” Dr. Hedley draws attention



to the senior management team's commitment: "I see myself as part of a team committed to fostering a better work environment and optimizing the contribution of all employees in AAFC."

Bernie Sonntag, Director General of the Prairie Farm Rehabilitation Administration, is the Champion of the Aboriginal Advisory and Support Council at AAFC. He, too, sees himself as responsible for liaison and communication between the Council and senior management. "Employment Equity Champions take the lead in finding solutions that address employment equity issues. Our department has taken an active role in concrete initiatives, such as the creation of the Aboriginal Science Fund through the Federal Council. This Fund provides support for training Aboriginal students in the science and engineering disciplines at the Saskatchewan Indian Federated College," Dr. Sonntag says. He describes his personal contribution to the Council's activities: "I support the Council in the preparation and presentation of Aboriginal employee concerns to the Departmental Management Committee. As their Employment Equity Champion, I also participate in horizontal efforts to resolve issues relating to Aboriginal representation in the department, such as the supply of qualified candidates, recruitment, training, development and retention."

Like the other committees, the Advisory Committee for Persons with Disabilities met during the year to define its mission, goals and objectives, and to develop an action plan for 1998-99. Andrew Graham, Assistant Deputy Minister, Corporate Services Branch, serves as the Employment Equity Champion for the Committee. As an Employment Equity Champion, he sees himself providing leadership, advice and support to the Advisory Committee. In October 1998 Mr. Graham sponsored a symposium entitled "A Workplace for All: Promoting Equity Through Access and Awareness." This symposium made those in the department conscious of the issues, policies and opportunities relevant to the employment of persons with disabilities. "As a result of this symposium, we agreed that our first priority should be the development of a comprehensive accommodation policy. I believe we must make a firm commitment to workplace accommodation as a means of ensuring that every employee can participate and contribute to his or her full potential," Mr. Graham says.

Denise Boudrias is the Assistant Deputy Minister, Market and Industry Services Branch. In September 1998 she agreed to become AAFC's Employment Equity Champion for the Visible Minority Advisory Committee. Mrs. Boudrias and the Committee are working together to address the recruitment, promotion and retention of visible minority employees. Mrs. Boudrias fully supports advisory committee initiatives. She gives freely



of her time and energy to guide, advise and encourage advisory committee members. She gets involved personally in the career development of many employees and participates in all activities sponsored by the advisory committee. Mrs. Boudrias has recruited a Director of Intercultural Relations to support her in her role as Employment Equity Champion. Mrs. Boudrias explains: "I see an urgent need to resolve long-standing issues facing both individual visible minority employees and the department's visible minority community as a whole. I'm doing all I can to facilitate solutions." The Committee holds annual meetings to discuss these issues and is working towards changing AAFC's organizational culture.

Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committees on Employment Equity


The four Consultation Committees on Employment Equity of TBS are comprised of experienced public service employees from across Canada. They work in partnership with TBS by providing advice and feedback on policies, strategies, issues and initiatives relating to the implementation of the federal Employment Equity Program. The committees, which report to the Secretary of the Treasury Board through TBS's Chief Human Resources Officer, have a mandate that extends to December 31, 1999.

In addition to their partnership with TBS, committee members have forged partnerships within their committees, bringing people of various regional, professional, cultural and linguistic backgrounds together to address issues that are either specific to a particular designated group or community, or that encompass broader principles of employment equity.

Members of the four committees each make a very personal contribution to the advancement of employment equity in the workplace. The following subsections highlight the work of several of these people.

Marcia Brown, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women

A valuable partner in employment equity on matters relating to women's issues, the TBS Consultation Committee on Employment Equity for Women provides input and collaborates with TBS to help it achieve the latter's organizational goals. The committee, made up of women from a cross-section of federal departments and agencies, is dedicated to the advancement of employment equity for women in the federal workplace and to the implementation of the overall employment equity program in the Public Service.



On March 31, 1998, for the first time, women made up slightly more than half of the federal public service workforce (50.5 per cent). On March 31, 1999, this number now stands at 51.5 per cent. Marcia Brown, the Chair of the committee, is clearly pleased about women's increased participation. Ms. Brown, Acting Director, Executive Services in Canadian Heritage's Prairie and Northern Region, indicates that this success also constitutes the committee's greatest challenge. "Because of this progress," she observes, "there is a tendency to say that the battle for women has been won. However, when one looks at the distribution of women across the federal workplace, one notices that women only make up slightly more than one quarter (26.9 per cent) of the executive category, are the majority of those hired as term employees and are predominantly clustered in traditional female support roles. Women need to be represented in critical masses across the broad spectrum of the Public Service and not simply concentrated in administrative support jobs." The committee also feels that it is very important to develop measures and support mechanisms for Aboriginal women, women with disabilities and women in a visible minority who face multiple obstacles to equal participation.

In 1998–99 the committee developed a booklet in an effort to improve the participation of women in all groups and levels of the Public Service and to foster discussions on initiatives that benefit women. Aimed at managers, human resources professionals and employees, the booklet concentrates on four main areas of concern for women: recruitment and selection, career development and advancement, favourable organizational culture and supportive employment policies and practices. Made possible through the assistance of TBS's Employment Equity Positive Measures Program, *Employment Equity for Women Still Matters* is expected to be released before the next fiscal year.

Ms. Brown adds that, of these four important issues, her committee is particularly concerned with changing the corporate culture and revising the selection process for senior and middle managers as a means of doing so. The need for a change in culture is critical, as it is a great obstacle to the promotion of women who are seen as "different" because of the way they lead or work, or "different" because of the values they hold. "The difficulty is that the need for a culture change is barely beginning to be recognized," states Ms. Brown. "We acknowledge that creating change in a monolith is a significant challenge; however, if change is to occur, concrete actions are required."

The committee feels that employment equity for women, particularly those who are also members of other designated groups, must become a priority for all managers in the federal Public Service and not only for those within the human resources community.

The committee wants to see a sharpened focus in the federal Public Service on employment equity as a standard and essential component of good management practice.


Michel Brazeau, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples

The TBS *Annual Report to Parliament on Employment Equity for 1996–97* asserted that “employment equity is a key element in maximizing Canada’s full potential on the eve of the twenty-first century.” “It was with this spirit and understanding, and with much anticipation and enthusiasm, that the Consultation Committee on Employment Equity for Aboriginal Peoples assumed its mandate, May 15, 1997,” states Michel Brazeau, Chair of the Committee.

Mr. Brazeau, who works as the Director of Aboriginal and Diversity Programs at the Canadian Centre for Management Development, indicates that the committee shaped a common vision as well as a strategic approach to identify, support and develop Aboriginal federal public service employees. The committee’s vision was congruent with that which inspired the TBS Aboriginal Employment Equity Consultation Group from 1991–96. It was an extension, too, of the Aboriginal Workforce Participation Initiative, launched in 1991 as a collective project of Indian and Northern Affairs Canada, the TBS and the Public Service Commission.

The committee has had great success with the Aboriginal Career Development Initiative. “A two-year commitment and sustained effort by the committee, along with the determined leadership of Health Canada, has seen the establishment of the Aboriginal Career Development Initiative under the Intervention Fund of the Employment Equity Positive Measures Program,” Mr. Brazeau states proudly. The initiative laid a strong foundation for training and career development opportunities for Aboriginal peoples within the federal Public Service. “The Initiative requires a definitive corporate and interdepartmental partnership approach to ensure that it lasts and that it is successful,” he adds.

The committee takes pride, too, in its contributions to the review of self-identification practices as they relate to Aboriginal peoples in the federal Public Service, part of a focused, collaborative effort among Indian and Northern Affairs Canada, the TBS and the Public Service Commission. In addition, the committee supports the federal government commitments to the Memoranda of Understanding of the Assembly of Manitoba Chiefs and to the Memorandum of Understanding on Employment Equity of the Assembly of First Nations.



In the course of exercising its mandate, the committee encouraged the creation of partnerships to improve the situation of Aboriginal peoples in the Public Service. “Our challenges now are to sustain the momentum of our partnership with the TBS and others and to consolidate ongoing successes,” stresses Mr. Brazeau. “We will continue to support arrangements enhancing employment equity for Aboriginal peoples.”

Louise Normand and Norman Cox, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities

The Treasury Board of Canada Secretariat Consultation Committee on Employment Equity for Persons with Disabilities is consulted on a variety of matters related to employees with disabilities. The committee’s main objective is to make employment equity work at the job site. “Our role as active members of the committee, however, goes beyond that,” Louise Normand acknowledges. “We are resource persons for other disabled employees and act as links between them and programs offered by the TBS or the PSC.”

Louise Normand and Norman Cox co-chair the committee. Ms. Normand is a Co-ordinator in Employment Equity in the Human Resources Branch at the Department of Canadian Heritage. Mr. Cox is a Section Chief in Statistics Canada’s System Development Division. Both agree that a lot of work has been done to address the situation of persons with disabilities in the federal arena, but that much more remains to be done.

On March 31, 1999, persons with disabilities represented 4.6 per cent of the federal public service workforce, up from 3.9 per cent in the previous fiscal exercise. Both Co-chairs state, however, that achieving employment equity is not only about numerical representation: it is about changing the organizational culture to fashion a workplace that builds on the talents and skills of employees with disabilities. This is one of the committee’s biggest challenges. The burden is on all of us, they add, to promote that transformation.

Increased accountability on the part of middle managers would effect such a change. “Middle managers should be held more accountable for supporting and promoting diversity in the workplace,” states Mr. Cox. “Traditionally, these managers have been more concerned with budgets and deadlines and not with government-wide policies such as employment equity. Hence, diversity is given a low priority.” Sensitivity to diversity and management of it should be part of the role of middle managers. They would be more likely then to request the resources necessary to manage diversity, especially with respect to employees with disabilities.

The committee would also like to see the creation of a single Web site devoted to employment equity, with links to federal departments' and agencies' Web sites and to national or international associations appreciative of diversity. Such a multi-purpose site would serve as a reference or documentation centre on the subject of employment equity, a recruitment tool for members of the designated groups, a career counselling service, a training and development office, or just a place where people could share ideas or find solutions to problems.

Both remain optimistic that a change in corporate culture would make the workplace more hospitable and accommodating for persons with disabilities. "I believe it is achievable," Ms. Normand affirms. "When I started my employment in the Public Service, I was informed that I could not attach a volume control device that I had purchased for my telephone because I could not tamper with Crown property. We have come a long way since then."

Jackie Claxton and Wayne Talbot, TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group

The TBS Consultation Committee on Employment Equity for Persons in a Visible Minority Group sees itself as making a valuable contribution to key exercises of TBS, such as the elaboration of the Employment Equity vision and the development of the Employment Equity Positive Measures Program.

"In 1998–99 our committee was also consulted during the elaboration of a framework developed for the creation of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service," states Jackie Claxton. Chair of the committee, Ms. Claxton is Director General of the Women's Program and Regional Operations Directorate at Status of Women Canada. "We welcome such opportunities," she adds, "as it allows us to make full use of the collective expertise in our committee."

Members of the committee also participate in various activities and seminars on topics related to the situation of persons in a visible minority group. The committee's Vice-Chair, Wayne Talbot, was a guest speaker at the Employment Systems Review Colloquium held in January 1999. He is Director of the Sydney–Cape Breton Zone Office at Human Resources Development Canada in Nova Scotia. His presentation on issues facing persons in a visible minority group drew from significant studies, presented the views of persons from such groups concerning their work experiences and supported a framework for leadership and accountability regarding employment equity in the federal Public Service. "Visible minorities are not a homogeneous group, but

rather a diverse mix of individuals with different needs and aspirations,” he told the colloquium participants. “A representative Public Service will not just happen – planning based on sound principles and accountability is required.”

The committee identified senior management accountability as a crucial issue for employment equity where persons from visible minority groups are concerned. The gap between workforce availability and representation in the Public Service is larger for that group than any other designated group. The committee believes that accountability should encompass more than the achievement of numerical targets. It needs to include recognition of the diversity of the public that is served and of the value of employee contributions, as well as an accommodating and understanding corporate culture and consideration for the lives of individual people. “Success in employment equity has to start at the top with the deputy ministers and trickle down to the managers. It is more than just the responsibility of the person doing the staffing,” insists Ms. Claxton.


Recruitment is another critical issue identified by the committee. “The government is promoting a renewal initiative and there is a need to take this opportunity, now that we are out of Program Review, to become proactive in the area of recruitment. All staffing strategies that are being initiated should be viewed through the lens of employment equity,” Ms. Claxton remarks. Members of visible minority groups are a significant proportion of students in Canadian post-secondary institutions and the committee believes that on-campus recruitment could increase their representation in the Public Service considerably.

Ms. Claxton maintains that employment equity should not be treated separately, but incorporated in the development of corporate plans and priorities and in strategies for human resources management. She points to the high level of frustration that employees from visible minorities feel regarding the current rate of progress. “Employment equity strategies should be built into existing action strategies. Building on what has been done in the past will add to the momentum.”

Bargaining Agents

The bargaining agents are dedicated partners in the pursuit of employment equity, and co-operation and collaboration go a long way in promoting it in the workplace.

In June 1998 an Employment Equity Learning Needs Survey conducted by the Employment Equity Division of TBS identified the learning and training needs of federal departments and agencies. The bargaining agents then were the first to propose a “learning event” to the Joint Employment Equity Committee (JEEC) of the National



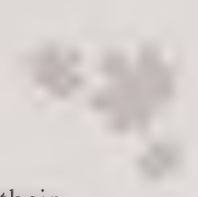
Joint Council (NJC). An organizing committee of the JEEC arranged a labour-management colloquium for the federal Public Service on the subject of employment systems review, one of the major learning needs identified by the survey. The Public Service Alliance of Canada (PSAC), the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) and the Social Science Employees Association (SSEA) seized the opportunity to work together and emphasized the importance of doing so. Other team players included representatives from the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS), the Public Service of Canada (PSC), Human Resources Development Canada (HRDC) and Public Works and Government Services Canada (PWGSC). The event, entitled “Time for Action: Employment Systems Review Colloquium,” was destined for success.

Sponsored by the National Joint Council, the body which provides for regular consultation between the government and the bargaining agents, the colloquium was designed to assist employment equity practitioners to carry out effectively their legal responsibilities under the Act and to begin discussions concerning barriers and corrective measures. For two and a half days in January 1999, a total of 274 persons attended technical workshops on legislative requirements of the Act and heard presentations on collaborative efforts taking place in the federal workplace, including one presentation from the private sector.

Experience has shown that the joint approach really works – commitment, determination and open and positive attitudes are the key ingredients for its success. Proof of this came from the clear message the participants received from the bargaining agents: if partnerships between bargaining agents and employers are to be meaningful, there must be openness to change.

“This NJC-sponsored colloquium is proof to all of us that the parties can, and should, find ways to discuss solutions to employment equity issues jointly,” notes Maury Sjoquist, Co-chair of the NJC. The event was the first of its kind to be held outside the usual consultative channels established between the federal departments and agencies and the bargaining agents. The event accomplished its objective – to ensure joint implementation of employment equity in human resources management.

The participants benefited from a wide range of panel speakers, including employment equity experts and senior public service officials, who presented perspectives and experiences from within and outside the federal Public Service. The participation of representatives of the three principal bargaining agents, PSAC, PIPSC and SSEA, as well as other unions, underscored the importance of the colloquium.



Employment equity is a priority the bargaining agents will continue to address with their members. “The Alliance views employment equity work as a critical tool in ensuring that workplace practices and systems are free of employment barriers. We clearly support the need for special measures and the accommodation of differences and are prepared to play an active role in bringing equity into the workplaces of our members,” states Daryl Bean, National President of PSAC.

“Employment equity is an appreciation of differences, an awareness of duty, a sensitivity to the experience of others and a commitment to fairness. But let us not forget that employment equity is first and foremost the law. Together we must make it work,” asserts William Krause, President of SSEA. Thus he reaffirms the bargaining agents’ commitment to positive working relationships for the advancement of employment equity in the federal workplace.

In his closing remarks at the colloquium, Steve Hindle, President of PIPSC, observed: “This is a unique event, the importance of which must not go uncelebrated. We are all here with a common goal: employment equity in the Public Service of Canada. The *Employment Equity Act* provides all parties with the opportunity to work together to eliminate barriers and to prevent further obstacles from being established. I see events such as this as an encouraging beginning for all of us joining together to create a fair and just working environment. I think we should congratulate ourselves for our participation in the events of the last two and one half days.”

Sue Canadien, Public Service Commission

As stated in its *Annual Report for 1997–98*, the Public Service Commission (PSC) remains committed to the development of a dynamic and diverse workforce that reflects Canadian society.

Sue Canadien shares that commitment. She also believes that partnerships play a pivotal role in making employment equity a major corporate issue for the federal Public Service. “No one central agency can do this on its own. If more people share the same goals, then the success rate is much higher,” she states.

Ms. Canadien is the Acting Director General of Programs and Services Directorate at the PSC and a major TBS partner in the delivery of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). Her directorate is responsible for creating partnerships and linkages with departments and for creating networks dealing with career counselling and accommodation of persons with disabilities. It also facilitates the regional delivery

of the Partnership Fund component of the EEPMP. The Partnership Fund provides assistance to projects to eliminate barriers to employment equity, projects that are the result of collaboration between several federal departments or of other partnerships at the regional level.

The TBS and the PSC have always been partners in an impressive list of programs, including that of employment equity. As in any good partnership, each player has to determine its role, demonstrate good faith and strive to achieve a common goal – in this case, a representative Public Service. Ms. Canadien believes that this is now happening: “We meet and share information. The tools developed by one are shared and often reproduced by the other. To me, this just makes sense. It is a case of sharing best practices.” A unified program also presents only one face to the world, which makes it less confusing for workers outside the National Capital Region.


Ms. Canadien is also very involved in facilitating partnerships within the urban Aboriginal community with which she has ties, and between that community and others. “It is a natural way of doing business for me,” she adds. “To facilitate is more of a horizontal or consultative approach.” This is why her work as a partner for diversity goes beyond the requirements of her daily job. “Being a facilitator is a different role; yet this is how I see my part as a public servant.”

Ms. Canadien predicts that employment equity will take on increased importance in the new millennium. “It will become important not only to our business, but also to the leaders of our business. Employment equity means fairness. It is more than just a program.”

Neil Gavigan, Human Resources Development Canada

Federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with a hundred or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress towards the achievement of a representative workforce.

As Director of the Labour Standards and Workplace Equity Division at Human Resources Development Canada (HRDC), Neil Gavigan leads a team that studies and reports on the situation of designated group members in companies covered by federal employment equity legislation. His team also assists those companies in collecting, reporting and analyzing their workforce data. In addition to the Legislated Employment Equity Program, his group manages the Federal Contractors Program. Both programs



are designed to ensure that all Canadians have equal access to employment opportunities by obligating and supporting employers in their implementation of employment equity.

Mr. Gavigan recalls a long history of teamwork with the TBS in making the business case for employment equity. "It goes back as far as the development of the legislation," he states. "Some features of the *Employment Equity Act* are the direct result of joint development." Through the years, the partnership has evolved. "Our collaboration now extends beyond departmental lines – we have reached a stage where we can work through difficult issues and come out positive."

Ongoing information-sharing and communication between TBS and HRDC are pivotal to ensuring that an identical message about employment equity legislation is delivered both to the public and to the federally regulated private sectors. According to Mr. Gavigan, the Act is clear in signalling that the public and private sectors have the same obligations. "We thus worked jointly on the elaboration of employment equity guidelines, as there was and there still is a need to be consistent in our approach to serving our various clients," he adds.

More often than not, joint efforts mean using HRDC data and TBS guidelines to find ways to incorporate employment equity and its objectives in the employers' operations themselves. "The integration of employment equity into corporate plans is all about doing good business, as opposed to treating employment equity as an add-on," he states. In the minds of TBS and HRDC, employment equity and good business practice coincide.

The establishment of strong partnerships among federal departments in the management of the employment equity program is another common goal. When several employers of the federally regulated private sector wanted to attend the employment equity data workshops delivered by TBS and the Public Service Commission in June 1998, an invitation was extended to them. HRDC then quickly became a partner in this venture. Despite the differences between employers from the two sectors, HRDC felt that this was a good opportunity to share information on the effective use of employment equity data. Mr. Gavigan comments: "That partnership really was successful. I believe that it demonstrated a desire for joint collaboration. Further, it provided a mutual service and brought data experts together. I look forward to future joint efforts such as the review of the Act, which will occur sometime in 2001."

Nicole Chénier-Cullen, Canadian Human Rights Commission

The new *Employment Equity Act* presented the Canadian Human Rights Commission (CHRC) with a unique challenge: it gave the Commission the responsibility of ensuring compliance with the Act and added the federal Public Service to the field of employers under its jurisdiction, which already included private sector organizations.

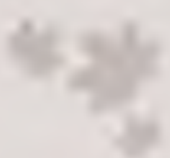
Leading the CHRC's efforts to meet this challenge is Nicole Chénier-Cullen. As the Director of the Commission's Employment Equity Branch, she accounts for the implementation and management of the Commission's audit program.

In preparing for its new responsibilities, one of the Commission's first priorities was to negotiate a Memorandum of Understanding with TBS. The MOU stipulates that individual departments are the principal entities subject to audit by the CHRC. TBS guidelines on shared responsibilities define the partnerships between departments and itself. "It was not only logical but imperative that, from the outset, all players in the field defined their obligations and established strong partnerships by which to give effect to their respective mandates," says Ms. Chénier-Cullen.

It has not all been smooth sailing, nor did anyone expect it to be. "There have been disagreements, but these were focused mainly on the technical aspects of implementation and management," says Ms. Chénier-Cullen. "These issues can usually be resolved with the application of a little common sense and creative energy."

Now into the second year of its mandate, the Commission has initiated 135 audits. Audited organizations include 26 federal departments, more than double the number originally planned. "There are high expectations, especially for the federal Public Service," states Ms. Chénier-Cullen. "In increasing the number of federal departments under audit, we wanted to create a sense of awareness and urgency which had previously been lacking," she adds.

Positive relationships have been established with most employers, though only two were found to be in compliance at the first stage of the audits. This included one federal department, Status of Women Canada. Ms. Chénier-Cullen is quick to acknowledge that the real test will come later this year, as the CHRC's Employment Equity Branch initiates follow-up audits to verify that employers have fulfilled the undertakings required to bring them into compliance.



Is progress being made? "As we start follow-up audits, there are early indications of positive trends," says Ms. Chénier-Cullen, "as more than 80 per cent of all employers are showing signs of compliance at this stage." She adds that the number of audits launched, together with the active education role taken by TBS and the fact that the Privy Council has made employment equity a key objective for 1999, have certainly raised the level of consciousness and had a positive impact in the Public Service.

"Two things are clear: we are all working towards a joint objective and partnerships are critical to the achievement of employment equity, especially in the federal Public Service workplace."

CHAPTER 2

HOW ARE WE DOING?

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1998, to March 31, 1999. Both the population and percentage representation of all designated groups within the federal Public Service have increased from their levels at the end of the 1997–98 fiscal year. The steady increase noted in previous reports continued, even as the size of the Public Service was reduced.

1998–99 Employment Equity Statistical Highlights¹

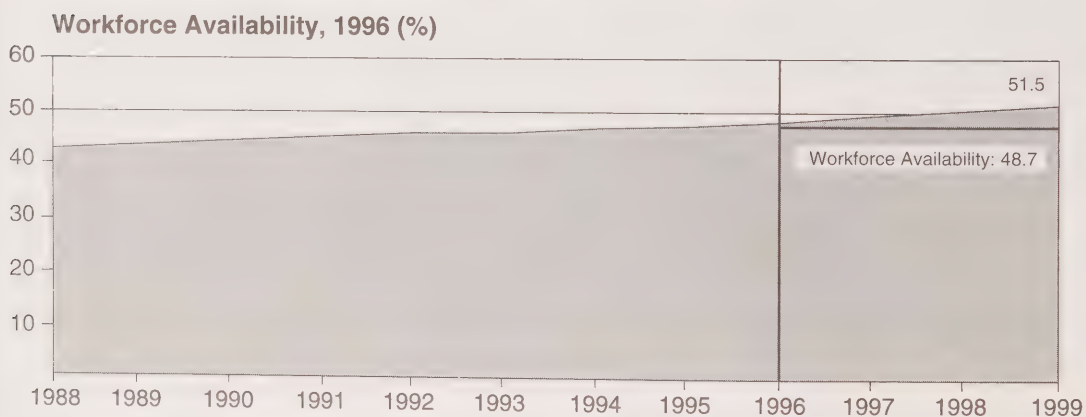
WOMEN

- *The proportion of employees who are women has increased every year in the 1990s and now stands at 51.5 per cent, up a full percentage point for the second year in a row.*
- *The population of both indeterminate and term employees showed increases. Slightly less than half of all indeterminate employees (49.2 per cent) are women, up from 48.4 per cent a year ago. Two thirds of all term employees are women, up marginally from 65.0 per cent a year earlier.*
- *The proportion of women in the Executive category increased by almost 2 percentage points to 26.9 per cent from 25.1 per cent.*

¹ Technical Notes that describe this report's statistical base start on page 36. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. It does not include casual employees, students, term employees of less than three months or employees on leave without pay.

- The number and proportion of women who were also members of another designated group increased over the fiscal year to 12,567 and 13.7 per cent from 10,736 and 11.8 per cent in 1997-1998.
- Women were 6 of 10 persons hired into the federal Public Service, the same proportion as for the past two years.
- Over 60 per cent of all women entered the federal Public Service via the Administrative Support category. By contrast, the largest proportion of men (32.0 per cent) was hired into the Administrative and Foreign Service category.
- Women continued to receive more than half of all promotions, increasing their share to 57.6 per cent from 52.3 per cent a year ago.

Figure 1
Representation of Women, 1988 to 1999 (%)

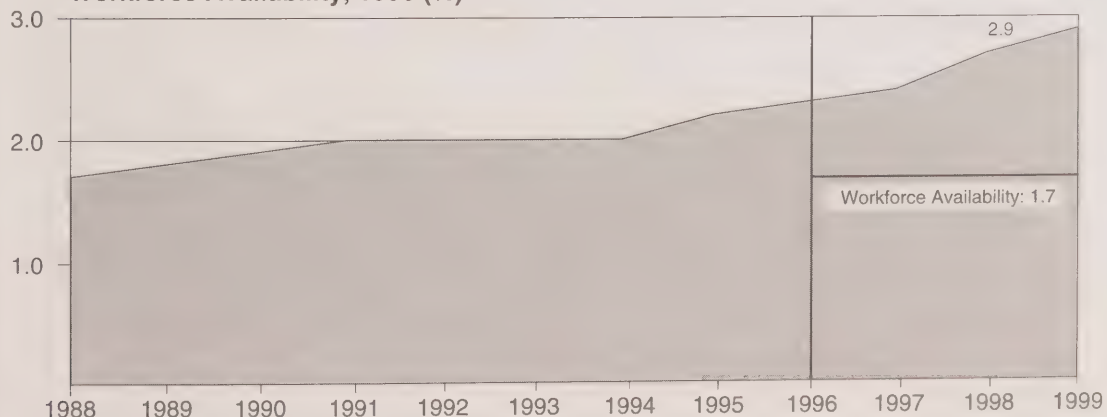


ABORIGINAL PEOPLES

- *Aboriginal peoples comprised 2.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 2.7 per cent on March 31, 1998.*
- *Aboriginal peoples were 3.3 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.0 per cent a year earlier.*
- *As in previous years, most Aboriginal employees (7 out of 10) entered the federal Public Service via the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.*
- *Most new Aboriginal employees (82.0 per cent) were hired for a specified term.*
- *More than 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region.*
- *Aboriginal employees received 3.0 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 2.9 per cent.*
- *Almost half of all Aboriginal peoples who separated from the federal Public Service were indeterminate employees.*

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 1999 (%)

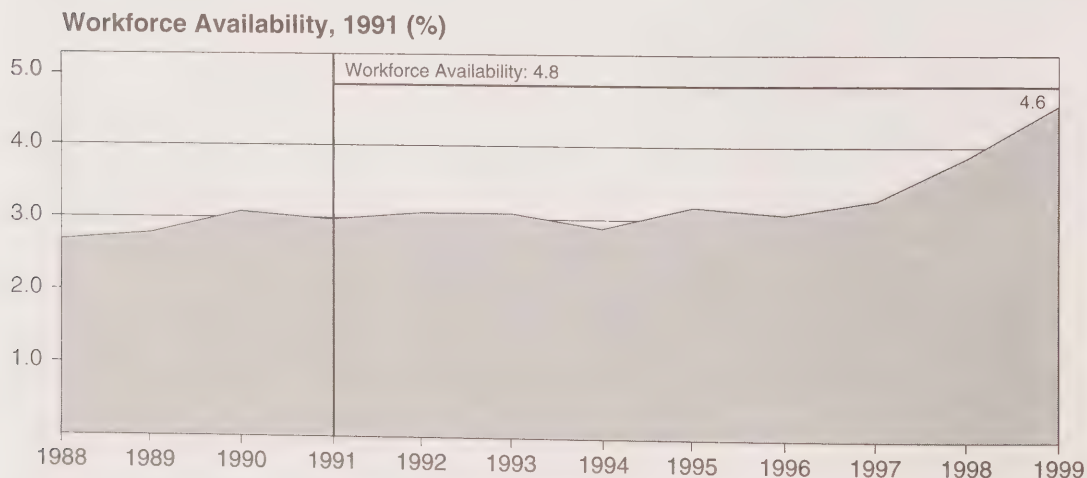
Workforce Availability, 1996 (%)



PERSONS WITH DISABILITIES

- The representation of persons with disabilities in the federal Public Service workforce increased to 4.6 per cent, up from 3.9 per cent as of the end of March 31, 1998.
- Of employees with disabilities, 9 out of 10 were indeterminate employees.
- Just under 1 in 8 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee, down from approximately 1 in 5 a year ago. Of persons with disabilities, 7 in 10 entered the federal Public Service in the Administrative Support category, up from just over 50 per cent a year ago.
- Employees with disabilities received 3.9 per cent of all promotions; this is below their internal representation of 4.6 per cent.
- Almost 2 out of 3 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees.

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities,
1988 to 1999 (%)



PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

- *Persons in a visible minority group represented 5.9 per cent of the federal Public Service workforce, up from 5.1 per cent on March 31, 1998. The number of persons in a visible minority group surpassed 10,000 employees for the first time.*
- *As in previous years, almost 9 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees.*
- *Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, where 4 in 10 were auditors.*
- *Close to 7 in 10 employees in a visible minority group work outside the National Capital Region – the same proportion as last year.*
- *Of all new hires, 4.4 per cent were persons in a visible minority group, up from 3.9 per cent a year earlier.*
- *Of all new indeterminate hires, 7 per cent were employees in a visible minority group.*
- *Of employees in a visible minority group, 4 in 10 entered the federal Public Service via the Administrative Support category, up marginally from a year earlier.*
- *Employees in a visible minority group received 6.1 per cent of all promotions, in line with their internal representation of 5.9 per cent.*
- *Persons in a visible minority group accounted for 3.7 per cent of separations by indeterminate employees, down from 4.4 per cent a year ago.*

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group,
1988 to 1999 (%)

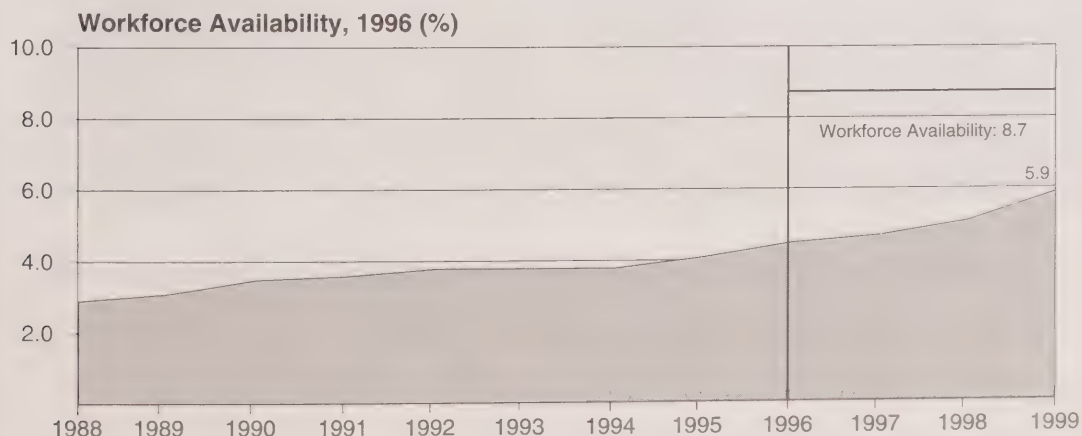


Figure 5
Hiring and Promotion of Women,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)

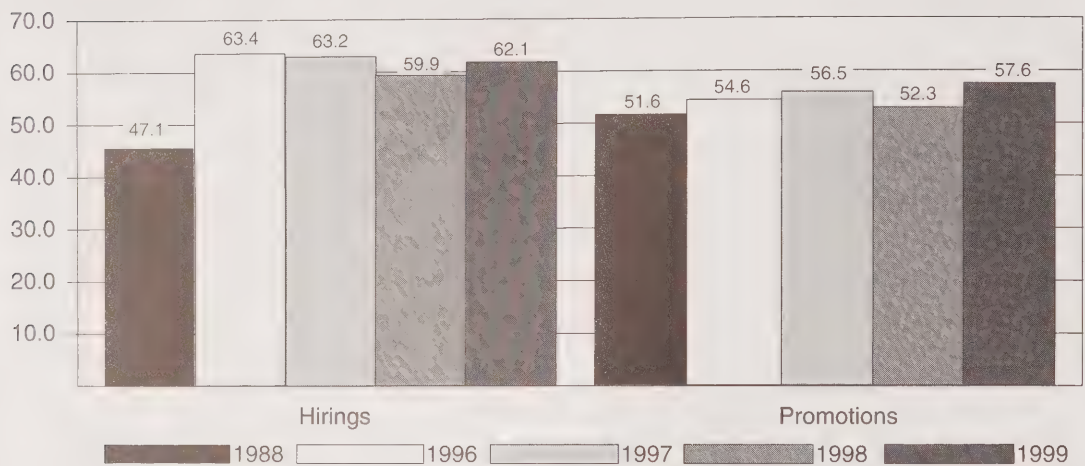


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)

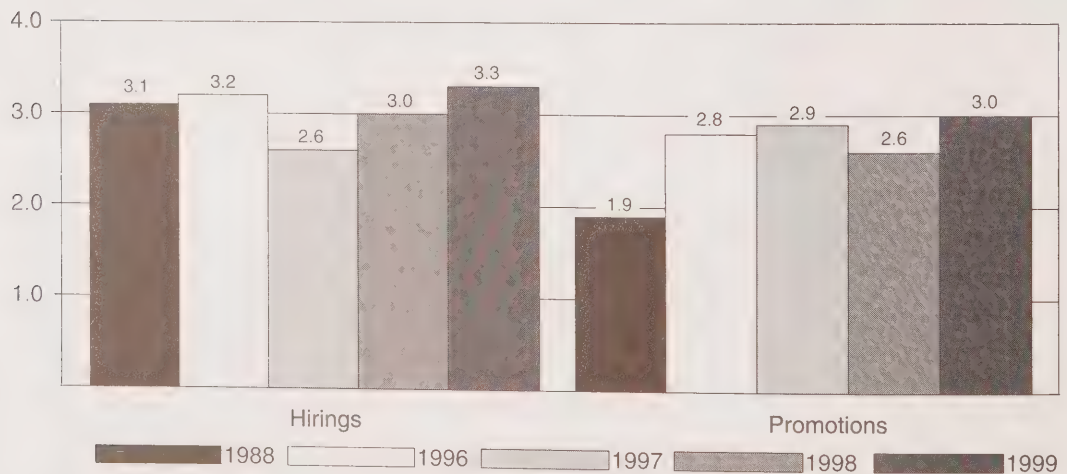


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)

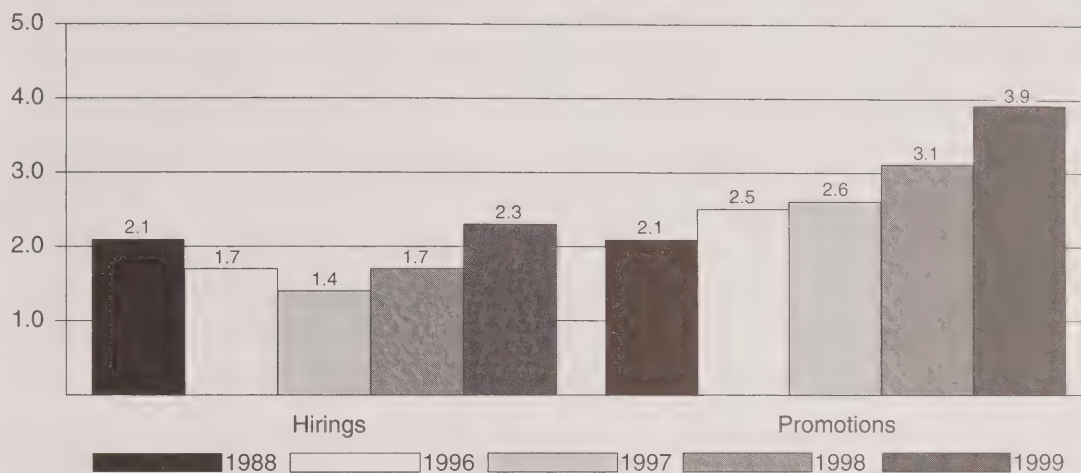
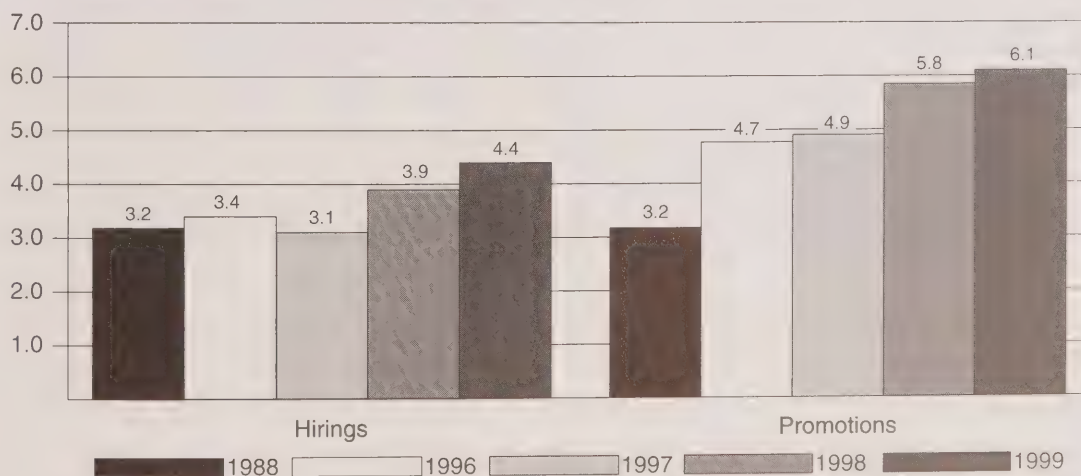


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities,
1988, 1996, 1997, 1998 and 1999 (%)



Overall Representation

Both the numbers and percentage representation for all four designated groups increased over the fiscal year. Figures 1 through 4 present information on representation compared to workforce availability for each designated group. (See Technical Notes below in this chapter.) These charts, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups.

The comparison of current representation in the federal Public Service with current workforce availability estimates shows:

- Women (51.5 per cent) and Aboriginal peoples (2.9 per cent) have representation rates that are currently higher than workforce availability rates of 48.7 and 1.7 per cent, respectively. The representation of both groups also had surpassed availability during the 1997–98 fiscal year.
- The gap between representation of persons with disabilities (4.6 per cent) and their workforce availability (4.8 per cent) has been reduced significantly; last year's representation was at 3.9 per cent.
- A substantial gap persists between the representation of persons in a visible minority group (5.9 per cent) and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

There is much interest in workforce availability indicators and how these are used in determining whether an organization is representative or not. These indicators are derived from the 1996 Census – in the case of women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group – and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. Statistics Canada could not secure funding to repeat the HALS in 1996. Consequently, the 1991 data on persons with disabilities remain the most comprehensive and reliable statistics on this designated group and continue to be used for the federal Public Service.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce and are derived initially from the population aged 15 years and over who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group) and the 5 years prior to the HALS (for persons with disabilities). Recognizing the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender on March 31, 1999. The data reveal that there has been some increase (almost 2 percentage points) in the percentage of women who are also members of another designated group. This population of women now stands at close to 14 per cent of all women, up from 12 per cent a year earlier. All designated groups are reflected in this increase – women in a visible minority, up to 5.8 per cent from 5.0 per cent of all women; women with disabilities at 4.4 per cent compared with 3.7 per cent; and Aboriginal women, showing the smallest increase, now standing at 3.5 per cent compared to 3.2 per cent a year ago.

Over 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service are women. This contrasts with the more even gender balance among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. Over the last fiscal year, there was a further decrease in the proportion of all employees in the federal Public Service who were indeterminate, from 85.9 per cent to 84.8 per cent. By designated group on March 31, 1999, the percentage of women who were indeterminate employees stood at 81.0 per cent, down from 82.4 per cent, while indeterminate Aboriginal employees were at 80.7 per cent, down from 82.2 per cent. Both persons with disabilities and persons in a visible minority group showed marginal decreases to 90.7 per cent and 86.5 per cent respectively, from their 91.1 per cent and 86.9 per cent levels a year earlier.

Over the fiscal year, the number of employees hired for a specified period of three months or more increased from 24,186 to 25,924, or 14.5 per cent of the total population (indeterminate employees, terms of three months or more, and seasonal employees). Over the past several years, a majority of term employees (now 7 in 10) belonged to the designated groups, and close to two thirds are women.

Occupational Category

There was a net increase of more than 200 employees in the Executive ranks of the federal Public Service during the fiscal year, reversing a decline that commenced in 1994. Women accounted for more than half (53.2 per cent) of this increase and now make up 26.9 per cent of the Executive category (Table 3), up from 25.1 per cent a year ago. This continues the pattern of steady increase witnessed throughout the 1990s.

Two other categories showed increases in their total population this year – the Scientific and Professional, and the Administrative and Foreign Service categories. The former increased by 316 employees or 1.4 per cent and the latter by 2,258 employees or 3.1 per cent. The Technical category decreased by 222 employees or 1.4 per cent, the Administrative Support category by 2,101 employees or 4.6 per cent, and the Operational category showed the largest percentage decline (9.4 per cent) or 1,960 employees.

Over half of all women (52.5 per cent) are now found in the Executive, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories. For the first time, the Administrative and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (43.3 per cent of all women), surpassing the Administrative Support category (39.9 per cent). Of all women in the federal Public Service, 1 per cent are in the Executive category, well below the 2.9 per cent for men and the 1.9 per cent for all employees.

In contrast to the gains made by women, the representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group in the Executive category has shown little improvement over previous levels. Aboriginal peoples are now at 1.9 per cent of the Executive group compared to 1.8 per cent a year ago. Both persons with disabilities and persons in a visible minority group are at 3.0 per cent compared to 2.9 and 2.8 per cent respectively during the last fiscal year. For the first time each group now has more than 100 employees in the Executive category, representing 1.2 per cent of all persons with disabilities and 1.0 per cent of all persons in a visible minority group in the federal Public Service. The corresponding figure for Aboriginal peoples was 1.2 per cent.

Representation of the three minority designated groups remained stable in the other occupational categories. The most significant changes occurred for persons in a visible minority group where the representation share increased by 1 percentage point in both the Scientific and Professional and the Administrative and Foreign Service categories.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 1998–99 by occupational category. The federal Public Service population aged slightly in 1998–99, an increase in average age from 42.5 years to 42.7 years.

The proportion of employees aged 45 and over continues to rise and now stands at 44.1 per cent, up 1.6 percentage points since 1997–98. All designated groups showed increases in the proportion of employees aged 45 and over.

The gap between men and women aged 45 and over in the federal Public Service continued to widen this year, as almost half of all men are now aged 45 and over, compared to just below 4 in 10 women. The ratio of women aged 45 and over increased again this year by 2.1 percentage points to 38.8 per cent. The average age for women was 41.7 years, one year less than the overall average age, but two years less than the average for men.

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by less than 1 percentage point to 33.3 per cent of all Aboriginal employees this year. The average age of Aboriginal employees was 40.5 years in 1998–99, making this the youngest of the four designated groups in the federal Public Service.

Just over 56 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over in 1998–99, up from 53.8 per cent last year. This is the highest ratio since 1993–94, when only 45 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over. Employees with disabilities also had the highest average age this year (45.4 years against 44.9 years last year).

The proportion of employees in a visible minority group who were 45 years of age or older has risen only marginally from 46.5 per cent to 46.7 per cent over the fiscal year. At 43.3 years, the average age for all employees in a visible minority group was practically the same as last year.

Departments and Agencies

Most departments and agencies experienced net increases in the sizes of their populations, turning around the reductions noted in last year's report. Only 6 of the 19 larger departments (those with 3,000 or more employees) show reductions in the size of their populations, a noteworthy change from the 15 of 19 last fiscal year.

The proportion of women in each of the large departments did not change significantly over the fiscal year. Again, the highest proportion of women was at the Royal Canadian Mounted Police (federal Public Service staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. At least one third of all employees in all but one of the large departments are women. It is only at Fisheries and Oceans that the representation of women continues to be less than 30 per cent. As noted last year, this department has a relatively high proportion of occupations that have been considered "non-traditional" for women – including fields such as engineering, natural sciences and ship's officers and crews, for example. Despite a net reduction of over 600 employees, Public Works and Government Services Canada had the largest increase in the proportion of women – up 3 percentage points to 50.2 per cent.

This year, 5 departments (compared to 6 in previous years) account for almost two thirds of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Revenue Canada, Correctional Service Canada and Health Canada.²

At 27.3 per cent, up from 26.1 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continues to have the highest proportion of Aboriginal employees in its departmental population. This was, again, more than three times the proportion in the next highest department, Health Canada, with 8.0 per cent. Significant gains were made at Revenue Canada, which is now second in the number of Aboriginal employees in its workforce – 823 compared to 870 at Indian and Northern Affairs Canada.

There were 18 departments with only one or no Aboriginal employees at all. While 2 of these departments – the Office of the Governor General's Secretary and the Canadian Space Agency – each had a total population of more than 100 employees, for the most part, low levels of Aboriginal representation occurred in the very small departments (i.e. 100 employees or less). Ten of these smaller departments have 30 or fewer employees. Among departments and agencies with more than 100 employees, the Canadian Human Rights Commission records the highest proportion of persons with disabilities (9.1 per cent). Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, both with 7.1 per cent, had the highest proportions among departments and agencies with more than 1,000 employees. Each of the 9 departments in which there were no employees with disabilities had a total population of less than 100 employees.

² National Defence was the sixth department last year.

Health Canada has joined Revenue Canada, Human Resources Development Canada, and Public Works and Government Services Canada as the fourth department with more than 500 employees in a visible minority group. Together, these four departments account for more than half (56.8 per cent) of all employees from this designated group in the federal Public Service. More than one third of all employees in a visible minority group work at Revenue Canada where they comprise 9.1 per cent of the total employee population. With 3,741 employees reporting that they are persons in a visible minority group – an increase of more than 1,000 persons over the fiscal year – Revenue Canada now has almost four times the number of the next highest department. In 1999 Revenue Canada becomes a separate agency outside the federal Public Service. This change in status will have a significant effect on visible minority representation in the federal Public Service. Among departments and agencies with more than 100 employees, for the second year in a row the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (18.3 per cent). With 9.9 per cent (down from 10.2 per cent a year earlier), Citizenship and Immigration Canada still leads the large departments.

Geographic Location

Data in Table 6 show that just over one third of federal Public Service employees (34.7 per cent) work in the National Capital Region, slightly more than the 33.9 per cent of a year ago. Among the designated groups, the proportion is slightly higher for women (35.9 per cent) and persons with disabilities (35.8 per cent) and slightly lower for persons in a visible minority (32.7 per cent). While there was a slight decrease from last year's proportion, more than 70 per cent of Aboriginal peoples work outside the National Capital Region.

Excluding the National Capital Region, Ontario had the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island had the highest proportion of women, with 6 in 10 employees being female. Excluding the territories, Saskatchewan (8.5 per cent) and Manitoba (8.0 per cent) had the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce. Quebec (1.0 per cent) and New Brunswick (1.4 per cent) had the lowest proportions. Persons with disabilities ranged from a low of 2.2 per cent for employees working outside Canada and 2.6 per cent in Newfoundland, to a high of 5.7 per cent in Prince Edward Island and Manitoba. As was the case for Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority employees shows considerable variation. At the high end of the spectrum is British Columbia, with

11.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent.

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	43.8	2.0	2.6	0.4
Prince Edward Island	59.0	1.5	5.7	1.2
Nova Scotia	38.9	1.8	4.5	4.0
New Brunswick	51.9	1.4	3.6	0.8
Quebec	53.0	2.1	3.7	3.1
Ontario	52.9	2.1	4.9	7.4
Manitoba	57.2	8.0	5.7	3.8
Saskatchewan	51.2	8.5	4.8	2.7
Alberta	50.4	4.8	5.3	7.2
British Columbia	49.0	3.4	4.8	11.4
Yukon	54.4	17.3	2.8	1.4
Northwest Territories	49.9	23.4	2.8	2.9

Salary

Compared to last year, all four designated groups showed an increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more. Table 7 presents the distribution of employment equity designated groups in the federal Public Service by salary on March 31, 1999.

The overall salary distribution of federal Public Service employees has improved over last year, as the ratio of employees earning \$50,000 or more increased by 4.5 percentage points to 28.5 per cent. The ratio of women who earned \$50,000 or more has improved from 13.7 per cent of all women during the last fiscal year to 17.7 per cent in 1998-99. But the gap between the proportion of women and that of men widened again this year, as the ratio for men has also improved, rising from 34.5 per cent to 39.9 per cent. To put

it in perspective, for every 9 men earning \$50,000 or more, there were 4 women earning the same. As a proportion of all employees, the ratio of women earning \$50,000 or more rose to 32.0 per cent from 28.8 per cent last year and from 24.7 per cent three years ago. The other designated groups had similar increases in the number of people earning \$50,000 or more as a percentage of all employees, with the ratio for Aboriginal employees rising from 1.6 per cent to 1.9 per cent and for persons with disabilities from 3.1 per cent to 3.7 per cent.

As a proportion of their own group, Aboriginal employees earning \$50,000 or more increased to 19.1 per cent from 14.9 per cent, and employees with disabilities from 19.2 per cent to 22.9 per cent. The proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 increased to 31.4 per cent, compared to 28.3 per cent last year. They accounted for 6.5 per cent of all employees, up from 6.1 per cent last year. The relatively high proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 or more is due largely to the heavy representation of this group in the Scientific and Professional Category.

In terms of magnitude, the increase in the proportion of all employees who earned \$50,000 or more over the last fiscal year was 19.0 per cent.³ Women experienced the highest increase (29.0 per cent), followed by Aboriginal employees (28.0 per cent). While employees with disabilities were in line with the global increase at 19.0 per cent, employees in a visible minority group experienced just over half the global increase at 11.0 per cent, a smaller increase than all the other designated groups.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings – persons added to the federal Public Service payroll – between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See Technical Notes below in this chapter.) There was an increase in the share of hirings for all four designated groups compared to a year earlier. Women continue to comprise the majority of new hires as 62.0 per cent of all new employees are women, up from 60.0 per cent a year earlier. Persons in a visible minority group make up 4.4 per cent of new hires compared to 3.9 per cent a year ago; the share for Aboriginal peoples was 3.3 per cent versus 3.0 per cent and, for persons with disabilities, the increase was from 1.7 per cent to 2.3 per cent of new hires.

³ The rate of change from last year is $(28.5 - 24.0) / 24.0$ multiplied by 100.

The proportion of women entering the federal Public Service via the Administrative Support category continues to be dominant. While a little less than half of all new hires into the Public Service are made in the Administrative Support category, women still account for over 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category was practically the same as a year ago (7.0 per cent versus 7.3 per cent); however, there was a slight increase for women entering by way of the Technical Category (from 4.7 per cent to 6.2 per cent).

The continuing trend is for most persons to enter the federal Public Service as term employees (83.0 per cent of all new employees this fiscal year). The share of indeterminate employees among new hires decreased from 18.5 per cent last year to 15.1 per cent over the current review period. With respect to the designated groups, 10.7 per cent of women, 15.7 per cent of Aboriginal peoples, 13.4 per cent of persons with disabilities and 23.8 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. Compared to last year, all designated groups experienced a decline in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Of all new hires into the federal Public Service, 1 in 3 occurred in the National Capital Region. Slightly lower ratios were found for women and Aboriginal peoples, with slightly higher ratios for persons with disabilities. By contrast, 4 in 10 of all new employees in a visible minority group (42.2 per cent, down from 45.2 per cent last year) were hired in the National Capital Region.

Quebec led all areas (excluding the NCR) in both the number (2,009) and proportion (three quarters) of women hired. While 17.8 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 34.5 per cent of all new Aboriginal employees were hired in Manitoba, Saskatchewan and Alberta. British Columbia accounted for 10.2 per cent of all new hires and for 17.4 per cent of persons in a visible minority group who were hired into the Public Service.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions – appointments to positions at higher maximum levels of pay – in the 1998–99 fiscal year. (Please refer to the Technical Notes below in this chapter). All designated groups had higher shares of promotions than they did last year.

Almost 6 in 10 employees (57.6 per cent) promoted in 1998–99 were women, compared to an internal representation of 51.5 per cent. This is an improvement over last year,

when slightly over 5 in 10 (52.3 per cent) of employees promoted were women. Aboriginal peoples received 3.0 per cent of all promotions, to remain generally in line with internal representation (2.9 per cent). The situation was similar for employees from visible minority groups who obtained 6.1 per cent of all promotions, again in line with their internal representation of 5.9 per cent. For persons with disabilities, the share of promotions (3.9 per cent) remains below internal representation (4.6 per cent).

For the federal Public Service as a whole, 88.4 per cent of promotions during 1998–99 went to indeterminate employees, up from 87.2 per cent last year and 78.1 per cent a year earlier. This increase was also reflected for each of the designated groups, where more than 8 in 10 of all promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions were to the Administrative and Foreign Service category or within it. This category figured in more than half of all promotions received by women and just about half for the other designated groups. The visible minority group was the only one for which the Scientific and Professional category was in second place, accounting for more promotions than the Administrative Support category.

Of all promotions, 41 per cent were in the National Capital Region. This region also accounts for 42.1 per cent of the promotions received by women, 33.2 per cent by Aboriginal employees, 38.4 per cent by employees with disabilities and 35.9 per cent by employees in a visible minority group.

Separations

The final three tables (Tables 14 to 16) present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1998–99 fiscal year. There were 28,927 separations this year, up by 741 from last year.

Close to two thirds (63.5 per cent) of all separations involved persons in the designated groups, up from 62.3 per cent last year and 53.6 per cent a year earlier. Three of the four designated groups showed marginal increases in their share of separations, while visible minorities showed a negligible decline from 3.9 per cent to 3.6 per cent of all separations.

Aboriginal peoples had proportionally the highest increase in the share of separations, from 3.0 per cent to 3.6 per cent, followed by persons with disabilities and women. The share of separations of persons with disabilities increased from 3.3 per cent to

3.8 per cent. Only persons in a visible minority group experienced a decline in their share of separations from 3.9 per cent last year to 3.6 per cent this year.

Almost 60 per cent of all separations were from the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories, the two largest in the Public Service. Women made up 52.1 per cent and 83.9 per cent respectively of all separations from these groups, proportional to their representation in them.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. The rate this year for the category was 7.9 per cent.

The separations of Aboriginal employees were evenly distributed across occupational categories, ranging between 3.0 per cent and 4.1 per cent for the five non-management categories. While the separations of persons with disabilities were also evenly distributed among the non-management categories, this designated group experienced a noticeable separation rate of 6.8 per cent in the Executive category, or twice its representation rate there.

Technical Notes

The following portion of Chapter 2 presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as of March 31, 1999. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

The Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Most of these employees are appointed according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The number of employees in the federal Public Service was 186,314 as of the end of March 31, 1999. This represents a decrease of 873 persons or less than 0.5 per cent from March 31, 1998. They were distributed as follows:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	178,340
Terms of fewer than three months	2,868
Casual employees	5,106
Total	186,314

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are *not* included in these tables. Their exclusion may have an impact on the figures for the representation of designated groups in some smaller departments. The statistics in this document also exclude Governor-in-Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, all of whom are also on the federal Public Service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1998, and ending March 31, 1999.

Federal Departments and Agencies

Under the *PSSRA*, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions, for which the Treasury Board is the employer. (See Table 5.) The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the *PSSRA*, I-I. These organizations vary in size from departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 10 employees. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees (Specified Period of Employment)

Term employees fall into two categories:

- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

In terms of the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act*, however, "employee" includes those persons hired for a fixed duration of at least three months.

Since those employed for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, the statistics in this report include only long-term employees. During the course of their employment in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from all persons being added to the federal Public Service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

To ensure consistency in the data presented in the statistical portion of this chapter, the Treasury Board of Canada Secretariat uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the *PSSRA*, I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank maintained by the Treasury Board of Canada Secretariat. Information derived from these two sources may not accord exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification, the process by which persons voluntarily identify themselves as members of one or more of the designated groups.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. In some situations, employees who have self-identified in one department fail to do so or choose not to self-identify in another. Employees are given an opportunity to self-identify when they join a

department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. At any time, too, they may simply fill out a self-identification form available from employment equity co-ordinators in the department.

Terms Used in This Chapter

"Hirings" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) added to the federal Public Service payroll during the fiscal year covered by the report. It is a measure of the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

"Promotions" refers to the number of appointments of employees to positions at higher maximum levels of pay – either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup – during the fiscal year covered by the report.

"Separations" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) removed from the federal Public Service payroll during the fiscal year that the report covers. It is a measure of the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees.

Separations include people who retired or resigned as well as persons whose specified period of employment (term) in the federal Public Service has ended. People on leave without pay were excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; however, they were included as separations when they left the federal Public Service. During the fiscal year April 1, 1998, to March 31, 1999, federal Public Service employment declined by approximately 1,500 employees, compared to more than 7,000 departures a year earlier.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For the purposes of the federal Public Service, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to the occupational groups in the federal Public Service.

List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As of March 31, 1999	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As of March 31, 1998	179,831	50.5	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As of March 31, 1997	186,378	49.5	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As of March 31, 1996	201,009	48.2	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As of March 31, 1995	217,784	47.4	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As of March 31, 1994	224,640	47.0	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As of March 31, 1993	221,114	46.1	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census		48.7				1.7		4.8		8.7

Note: The data in this and other tables in this report cover employees defined for employment equity purposes in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The workforce availability estimates are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

TABLE 2

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
 (PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

	Type of Employment											
	All Employees			Indeterminate			Term ≥ 3 Months			Seasonal		
	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender
Federal Public Service												
Total	178,340	100.0	100.0	151,251	100.0	100.0	25,924	100.0	100.0	1,165	100.0	100.0
Women	91,856	51.5	51.5	74,420	49.2	49.2	17,101	66.0	66.0	335	28.8	28.8
Men	86,484	48.5	48.5	76,831	50.8	50.8	8,823	34.0	34.0	830	71.2	71.2
Aboriginal Peoples												
Total	5,124	2.9	100.0	4,134	2.7	100.0	961	3.7	100.0	29	2.5	100.0
Women	3,188	3.5	62.2	2,480	3.3	60.0	701	4.1	72.9	7	2.1	24.1
Men	1,936	2.2	37.8	1,654	2.2	40.0	260	3.0	27.1	22	2.7	75.9
Persons with Disabilities												
Total	8,137	4.6	100.0	7,378	4.9	100.0	739	2.9	100.0	20	1.7	100.0
Women	4,059	4.4	49.9	3,605	4.8	48.9	448	2.6	60.6	6	1.8	30.0
Men	4,078	4.7	50.1	3,773	4.9	51.1	291	3.3	39.4	14	1.7	70.0
Persons in a Visible Minority Group												
Total	10,557	5.9	100.0	9,130	6.0	100.0	1,415	5.5	100.0	12	1.0	100.0
Women	5,320	5.8	50.4	4,425	6.0	48.5	891	5.2	63.0	4	1.2	33.3
Men	5,237	6.1	49.6	4,705	6.1	51.5	524	5.9	37.0	8	1.0	66.7

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Other percentages are of the Public Service totals for all employees, women and men, respectively.

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

(PSSRA I-1 Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	3,421	26.9	919	26.9	64	1.9	101	3.0	103	3.0
Scientific and Professional	8	25.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AC Actuarial Science	10	10.0	1	10.0	1	10.0	2	20.0	0	0.0
AG Agricultural	194	22.7	44	22.7	5	2.6	4	2.1	21	10.8
AR Architecture and Town Planning	5,492	27.0	1,482	27.0	33	0.6	174	3.2	984	17.9
AU Auditing	1,266	34.3	434	34.3	10	0.8	24	1.9	90	7.1
BI Biological Sciences	405	36.0	146	36.0	1	0.2	13	3.2	76	18.8
CH Chemistry	9	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DE Dentistry	435	9.7	42	9.7	0	0.0	5	1.1	26	6.0
DS Defence Scientific Service	631	52.9	334	52.9	69	10.9	25	4.0	32	5.1
ED Education	1,995	9.0	179	9.0	14	0.7	62	3.1	271	13.6
EN Engineering and Land Survey	3,302	37.3	1,233	37.3	47	1.4	94	2.8	337	10.2
ES Economics, Sociology and Statistics	96	14.6	14	14.6	1	1.0	5	5.2	1	1.0
FO Forestry	207	34.3	71	34.3	3	1.4	5	2.4	1	0.5
HR Historical Research	1,671	47.8	799	47.8	46	2.8	51	3.1	78	4.7
LA Law	418	72.5	303	72.5	6	1.4	14	3.3	28	6.7
LS Library Science	277	34.7	96	34.7	0	0.0	4	1.4	28	10.1
MA Mathematics	202	25.7	52	25.7	2	1.0	12	5.9	19	9.4
MD Medicine	482	13.5	65	13.5	2	0.4	9	1.9	20	4.1
MT Meteorology	26	100.0	26	100.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0
ND Nutrition and Dietetics	1,368	84.8	1,160	84.8	118	8.6	35	2.6	85	6.2
NU Nursing	33	90.9	30	90.9	0	0.0	0	0.0	1	3.0
OP Occupational and Physical Therapy	1,494	28.7	429	28.7	24	1.6	28	1.9	100	6.7
PC Physical Sciences										

PH	Pharmacy	16	12	75.0	0	0.0	0	0.0	1	6.3
PS	Psychology	255	112	43.9	0	0.0	8	3.1	16	6.3
SE	Scientific Research	1,753	244	13.9	7	0.4	44	2.5	237	13.5
SG	Scientific Regulation	386	146	37.8	1	0.3	19	4.9	46	11.9
SW	Social Work	33	18	54.5	6	18.2	2	6.1	1	3.0
UT	University Teaching	127	10	7.9	0	0.0	2	1.6	12	9.4
VM	Veterinary Medicine	31	11	35.5	0	0.0	4	12.9	6	19.4
Total		22,622	7,495	33.1	396	1.8	646	2.9	2,517	11.1
Administrative and Foreign Service										
AS	Administrative Services	15,574	10,686	68.6	449	2.9	714	4.6	565	3.6
CO	Commerce	2,148	725	33.8	40	1.9	66	3.1	112	5.2
CS	Computer Systems Administration	10,124	3,049	30.1	140	1.4	394	3.9	847	8.4
FI	Financial Administration	2,334	1,005	43.1	62	2.7	99	4.2	216	9.3
FS	Foreign Service	1,050	304	29.0	18	1.7	25	2.4	64	6.1
IS	Information Services	1,730	1,110	64.2	36	2.1	61	3.5	44	2.5
MM	Management Trainee	173	97	56.1	2	1.2	6	3.5	15	8.7
OM	Organization and Methods	322	179	55.6	5	1.6	18	5.6	6	1.9
PE	Personnel Administration	2,888	2,075	71.8	124	4.3	214	7.4	112	3.9
PG	Purchasing and Supply	1,909	910	47.7	42	2.2	105	5.5	96	5.0
PM	Program Administration	33,123	18,019	54.4	1,116	3.4	1,938	5.9	2,194	6.6
TR	Translation	889	536	60.3	4	0.4	39	4.4	23	2.6
WP	Welfare Programs	2,194	1,103	50.3	97	4.4	75	3.4	71	3.2
Total		74,458	39,798	53.5	2,135	2.9	3,754	5.0	4,365	5.9
Technical										
AI	Air Traffic Control	14	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO	Aircraft Operations	465	37	8.0	4	0.9	6	1.3	9	1.9
DD	Drafting and Illustration	356	110	30.9	2	0.6	26	7.3	16	4.5
EG	Engineering and Scientific Support	5,372	1,341	25.0	99	1.8	154	2.9	213	4.0
EL	Electronics	1,151	37	3.2	13	1.1	26	2.3	34	3.0
EU	Educational Support	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	2,411	681	28.2	74	3.1	63	2.6	33	1.4
PI	Primary Products Inspection	272	48	17.6	2	0.7	13	4.8	15	5.5
PY	Photography	26	6	23.1	0	0.0	0	0.0	1	3.8
RO	Radio Operations	359	56	15.6	4	1.1	4	1.1	4	1.1
SI	Social Science Support	2,928	1,714	58.5	68	2.3	91	3.1	161	5.5

TABLE 3 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

(PSSRA I-1 Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1998

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
SO Ships' Officers	879	4.7	41	4.7	10	1.1	6	0.7	7	0.8
TI Technical Inspection	1,126	7.2	81	7.2	22	2.0	35	3.1	61	5.4
Total	15,361	27.0	4,152	27.0	298	1.9	424	2.8	554	3.6
Administrative Support										
CM Communications	77	33.8	26	33.8	2	2.6	2	2.6	1	1.3
CR Clerical and Regulatory	37,225	82.7	30,775	82.7	1,443	3.9	2,375	6.4	2,246	6.0
DA Data Processing	1,589	79.7	1,266	79.7	32	2.0	79	5.0	113	7.1
OE Office Equipment Operation	33	60.6	20	60.6	2	6.1	10	30.3	1	3.0
ST Secretarial, Stenographic, Typing	4,609	98.4	4,536	98.4	136	3.0	188	4.1	224	4.9
Total	43,533	84.1	36,623	84.1	1,615	3.7	2,654	6.1	2,585	5.9
Operational										
CX Correctional Services	5,008	20.7	1,036	20.7	278	5.6	110	2.2	127	2.5
FR Firefighters	493	1.4	7	1.4	9	1.8	3	0.6	3	0.6
GL General Labour and Trades	6,067	4.2	257	4.2	131	2.2	176	2.9	93	1.5
GS General Services	3,498	30.6	1,070	30.6	106	3.0	182	5.2	104	3.0
HP Heat, Power and Stationary Plant Operation	524	1.5	8	1.5	10	1.9	28	5.3	23	4.4
HS Hospital Services	642	54.0	347	54.0	59	9.2	14	2.2	39	6.1
LI Lightkeepers	97	3.1	3	3.1	1	1.0	0	0.0	0	0.0
PR Printing Operations	127	52.0	66	52.0	2	1.6	8	6.3	5	3.9
SC Ships' Crews	1,270	4.0	51	4.0	15	1.2	9	0.7	21	1.7
SR Ship Repair	1,219	2.0	24	2.0	5	0.4	28	2.3	18	1.5
Total	18,945	15.1	2,869	15.1	616	3.3	558	2.9	433	2.3
Total Public Service	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	23	52.2	12	52.2	5	21.7	0	0.0	0	0.0
	35-39	151	51.0	77	51.0	5	3.3	2	1.3	6	4.0
	40-44	459	39.9	183	39.9	7	1.5	9	2.0	16	3.5
	45-49	1,041	34.8	362	34.8	26	2.5	33	3.2	26	2.5
	50-54	1,159	18.8	218	18.8	15	1.3	37	3.2	33	2.8
	55-59	484	11.6	56	11.6	5	1.0	14	2.9	17	3.5
	60-64	93	10.8	10	10.8	1	1.1	6	6.5	3	3.2
	65-69	9	11.1	1	11.1	0	0.0	0	0.0	2	22.2
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3,421	26.9	919	26.9	64	1.9	101	3.0	103	3.0
Scientific and Professional	20-24	132	53.0	70	53.0	0	0.0	1	0.8	15	11.4
	25-29	1,227	51.4	631	51.4	33	2.7	8	0.7	123	10.0
	30-34	2,615	48.2	1,260	48.2	69	2.6	38	1.5	288	11.0
	35-39	3,575	40.4	1,445	40.4	76	2.1	68	1.9	322	9.0
	40-44	4,276	35.1	1,502	35.1	67	1.6	130	3.0	404	9.4
	45-49	4,580	29.0	1,328	29.0	72	1.6	150	3.3	449	9.8
	50-54	3,640	22.5	818	22.5	55	1.5	136	3.7	412	11.3
	55-59	1,833	18.6	341	18.6	20	1.1	88	4.8	303	16.5
	60-64	564	14.0	79	14.0	4	0.7	19	3.4	164	29.1
	65-69	146	11.6	17	11.6	0	0.0	6	4.1	31	21.2
	70+	34	11.8	4	11.8	0	0.0	2	5.9	6	17.6
Total		22,622	33.1	7,495	33.1	396	1.8	646	2.9	2,517	11.1

TABLE 4 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service	16-19	9	22.2	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	1,048	48.5	508	2.1	22	0.4	4	0.4	75	7.2
	25-29	4,506	53.2	2,396	3.7	168	1.9	85	1.9	388	8.6
	30-34	8,414	54.7	4,599	3.9	327	2.5	211	2.5	721	8.6
	35-39	12,551	59.1	7,420	3.4	424	4.1	518	4.1	751	6.0
	40-44	15,846	59.6	9,442	2.9	466	5.0	788	5.0	682	4.3
	45-49	17,101	52.7	9,020	2.3	399	6.2	1,059	6.2	706	4.1
	50-54	10,364	44.5	4,616	2.3	237	7.1	736	7.1	572	5.5
	55-59	3,566	40.6	1,447	2.2	77	7.8	279	7.8	327	9.2
	60-64	843	34.2	288	1.8	15	6.8	57	6.8	114	13.5
	65-69	183	26.8	49	0.0	0	8.7	16	8.7	24	13.1
	70+	27	40.7	11	0.0	0	3.7	1	3.7	5	18.5
Total		74,458	53.5	39,798	2.9	2,135	5.0	3,754	5.0	4,365	5.9
Technical	16-19	12	33.3	4	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24	187	54.5	102	2.1	4	0.0	0	0.0	9	4.8
	25-29	921	48.6	448	3.6	33	0.9	8	0.9	39	4.2
	30-34	1,588	36.3	577	3.5	56	1.5	24	1.5	66	4.2
	35-39	2,609	31.0	808	2.1	56	1.8	47	1.8	84	3.2
	40-44	3,175	27.9	886	1.9	60	2.7	86	2.7	91	2.9
	45-49	3,299	24.1	794	1.6	52	3.6	120	3.6	87	2.6
	50-54	2,283	15.9	363	1.0	23	3.9	90	3.9	82	3.6
	55-59	931	14.3	133	1.0	9	3.7	34	3.7	60	6.4
	60-64	293	10.6	31	1.4	4	3.8	11	3.8	28	9.6
	65-69	51	7.8	4	2.0	1	5.9	3	5.9	7	13.7
	70+	12	16.7	2	0.0	0	8.3	1	8.3	1	8.3
Total		15,361	27.0	4,152	1.9	298	2.8	424	2.8	554	3.6

Administrative Support

16-19	77	53	68.8	1	1.3	1	1.3	2	2.6
20-24	1,160	904	77.9	73	6.3	13	1.1	66	5.7
25-29	2,841	2,266	79.8	183	6.4	58	2.0	174	6.1
30-34	4,801	3,969	82.7	246	5.1	204	4.2	294	6.1
35-39	7,840	6,718	85.7	313	4.0	405	5.2	369	4.7
40-44	9,413	8,021	85.2	334	3.5	610	6.5	433	4.6
45-49	8,500	7,098	83.5	241	2.8	643	7.6	490	5.8
50-54	5,519	4,699	85.1	144	2.6	454	8.2	414	7.5
55-59	2,500	2,165	86.6	62	2.5	188	7.5	244	9.8
60-64	728	615	84.5	17	2.3	66	9.1	87	12.0
65-69	122	89	73.0	1	0.8	10	8.2	9	7.4
70+	32	26	81.3	0	0.0	2	6.3	3	9.4
Total	43,533	36,623	84.1	1,615	3.7	2,654	6.1	2,585	5.9

Operational

16-19	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	323	138	42.7	9	2.8	0	0.0	4	1.2
25-29	1,078	351	32.6	55	5.1	13	1.2	24	2.2
30-34	1,693	385	22.7	103	6.1	23	1.4	42	2.5
35-39	3,023	532	17.6	102	3.4	76	2.5	62	2.1
40-44	4,111	496	12.1	122	3.0	131	3.2	75	1.8
45-49	4,050	402	9.9	82	2.0	127	3.1	90	2.2
50-54	2,729	305	11.2	68	2.5	107	3.9	82	3.0
55-59	1,461	186	12.7	54	3.7	58	4.0	35	2.4
60-64	409	65	15.9	20	4.9	19	4.6	17	4.2
65-69	51	2	3.9	1	2.0	4	7.8	2	3.9
70+	10	4	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	18,945	2,869	15.1	616	3.3	558	2.9	433	2.3

TABLE 3.1 (continued)

**Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Age Group**

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Federal Public Service	16-19	105	59.0	62	1.0	1	1.0	1	1.0	2	1.9
	20-24	2,850	60.4	1,722	3.8	108	3.8	18	0.6	169	5.9
	25-29	10,574	57.6	6,092	4.5	472	4.5	172	1.6	748	7.1
	30-34	19,134	56.5	10,802	4.2	806	4.2	500	2.6	1,411	7.4
	35-39	29,749	57.1	17,000	3.3	976	3.3	1,116	3.8	1,594	5.4
	40-44	37,280	55.1	20,530	2.8	1,056	2.8	1,754	4.7	1,701	4.6
	45-49	38,571	49.3	19,004	2.3	872	2.3	2,132	5.5	1,848	4.8
	50-54	25,694	42.9	11,019	2.1	542	2.1	1,560	6.1	1,595	6.2
	55-59	10,775	40.2	4,328	2.1	227	2.1	661	6.1	986	9.2
	60-64	2,930	37.1	1,088	2.1	61	2.1	178	6.1	413	14.1
	65-69	562	28.8	162	0.5	3	0.5	39	6.9	75	13.3
	70+	116	40.5	47	0.0	0	0.0	6	5.2	15	12.9
Total Federal Public Service		178,340	51.5	91,856	2.9	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Revenue Canada	41,048	55.1	22,624	55.1	823	2.0	2,130	5.2	3,741	9.1
Human Resources Development Canada	20,740	70.6	14,647	70.6	588	2.8	1,480	7.1	968	4.7
National Defence ¹	15,591	35.2	5,486	35.2	268	1.7	573	3.7	435	2.8
Correctional Service Canada	12,361	39.5	4,887	39.5	476	3.9	398	3.2	349	2.8
Public Works and Government Services Canada	10,476	50.2	5,255	50.2	210	2.0	631	6.0	706	6.7
Fisheries and Oceans ²	8,499	26.5	2,253	26.5	129	1.5	164	1.9	217	2.6
Health Canada	6,004	64.8	3,889	64.8	426	7.1	315	5.3	545	9.1
Statistics Canada	5,081	49.9	2,535	49.9	59	1.2	132	2.6	388	7.6
Industry Canada	4,714	47.5	2,237	47.5	82	1.7	198	4.2	268	5.7
Environment Canada	4,608	37.4	1,722	37.4	70	1.5	114	2.5	284	6.2
Agriculture and Agri-Food Canada	4,414	43.0	1,899	43.0	50	1.1	120	2.7	206	4.7
Department of Canadian Heritage	4,333	46.8	2,026	46.8	177	4.1	133	3.1	83	1.9
Transport Canada	4,246	38.5	1,636	38.5	81	1.9	152	3.6	216	5.1
Citizenship and Immigration Canada	3,789	60.1	2,277	60.1	73	1.9	193	5.1	376	9.9
Natural Resources Canada	3,769	36.2	1,366	36.2	58	1.5	121	3.2	253	6.7
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	3,521	80.6	2,838	80.6	145	4.1	248	7.0	150	4.3
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,238	43.9	1,420	43.9	71	2.2	121	3.7	164	5.1
Indian and Northern Affairs Canada	3,182	60.3	1,918	60.3	870	27.3	91	2.9	174	5.5
Veterans Affairs Canada	3,127	67.5	2,111	67.5	81	2.6	154	4.9	168	5.4
Department of Justice Canada	2,791	62.8	1,753	62.8	86	3.1	89	3.2	143	5.1

TABLE 5 (continued)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian International Development Agency	1,229	54.8	673	2.0	24	4.8	59	75	6.1	
Public Service Commission of Canada	1,221	63.6	777	2.5	31	7.1	87	67	5.5	
Immigration and Refugee Board	826	66.2	547	1.8	15	3.1	26	151	18.3	
Department of Finance Canada	812	48.6	395	1.1	9	2.8	23	51	6.3	
Treasury Board of Canada Secretariat	680	57.2	389	1.6	11	5.0	34	38	5.6	
Canadian Grain Commission	649	31.6	205	2.3	15	4.5	29	39	6.0	
National Archives of Canada	643	46.2	297	2.3	15	2.5	16	14	2.2	
Passport Office	599	72.8	436	1.3	8	2.5	15	19	3.2	
Prairie Farm Rehabilitation Administration	585	27.0	158	2.6	15	0.9	5	6	1.0	
Privy Council Office	581	59.2	344	2.8	16	4.0	23	12	2.1	
National Library of Canada	438	67.1	294	2.7	12	4.1	18	19	4.3	
Atlantic Canada Opportunities Agency	404	50.7	205	1.7	7	4.5	18	6	1.5	
Registry of the Federal Court of Canada	403	65.0	262	1.5	6	6.2	25	24	6.0	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	387	60.7	235	1.6	6	4.7	18	13	3.4	
Canadian Space Agency	322	37.3	120	0.3	1	0.6	2	25	7.8	
Western Economic Diversification Canada	288	53.8	155	2.1	6	4.5	13	16	5.6	
Canada Economic Development for Quebec Regions	276	55.8	154	1.1	3	2.5	7	8	2.9	
National Parole Board	265	79.6	211	3.4	9	5.7	15	7	2.6	
Solicitor General Canada	246	56.9	140	2.4	6	2.8	7	4	1.6	
Canadian Transportation Agency	240	57.5	138	2.5	6	7.1	17	11	4.6	
Office of the Chief Electoral Officer	229	47.6	109	0.9	2	3.5	8	4	1.7	

Transportation Safety Board of Canada	205	67	32.7	2	1.0	8	3.9	7	3.4
Canadian Human Rights Commission	198	136	68.7	10	5.1	18	9.1	19	9.6
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	147	89	60.5	4	2.7	6	4.1	6	4.1
Office of the Secretary to the Governor General	128	77	60.2	0	0.0	11	8.6	3	2.3
Office of the Commissioner of Official Languages	123	72	58.5	3	2.4	5	4.1	3	2.4
Tax Court of Canada	112	73	65.2	4	3.6	4	3.6	4	3.6
Status of Women Canada	104	100	96.2	4	3.8	6	5.8	16	15.4
Canadian International Trade Tribunal	81	40	49.4	1	1.2	1	1.2	4	4.9
Offices of the Information and Privacy Commissioners	79	43	54.4	2	2.5	4	5.1	2	2.5
Canada Industrial Relations Board	74	52	70.3	1	1.4	3	4.1	3	4.1
Canadian Dairy Commission	68	32	47.1	0	0.0	0	0.0	1	1.5
Canadian Centre for Management Development	66	49	74.2	1	1.5	3	4.5	1	1.5
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	51	29	56.9	1	2.0	2	3.9	1	2.0
Canada Information Office	50	30	60.0	0	0.0	1	2.0	5	10.0
International Joint Commission	30	14	46.7	0	0.0	0	0.0	1	3.3
Patented Medicine Prices Review Board	30	17	56.7	0	0.0	0	0.0	2	6.7
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	12	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	15	9	60.0	0	0.0	1	6.7	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	9	3	33.3	0	0.0	1	11.1	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	9	7	77.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	8	5	62.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	6	3	50.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	5	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	5	1	20.0	0	0.0	0	0.0	2	40.0
Total	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

1 Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included, as the Treasury Board is not their employer.

2 Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

TABLE 8

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work
(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - As of March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	4,001	43.8	1,753	43.8	79	2.0	106	2.6	18	0.4
Prince Edward Island	2,229	59.0	1,314	59.0	34	1.5	126	5.7	27	1.2
Nova Scotia	8,825	38.9	3,435	38.9	155	1.8	394	4.5	351	4.0
New Brunswick	5,802	51.9	3,009	51.9	82	1.4	208	3.6	44	0.8
Quebec (less NCR*)	23,933	51.3	12,283	51.3	250	1.0	687	2.9	518	2.2
NCR* (Quebec)	15,057	55.7	8,381	55.7	584	3.9	759	5.0	700	4.6
NCR*	61,811	53.3	32,963	53.3	1,435	2.3	2,912	4.7	3,447	5.6
Ontario (less NCR*)	28,681	53.3	15,300	53.3	731	2.5	1,558	5.4	2,853	9.9
NCR* (Ontario)	46,754	52.6	24,582	52.6	851	1.8	2,153	4.6	2,747	5.9
Manitoba	7,905	57.2	4,525	57.2	629	8.0	453	5.7	303	3.8
Saskatchewan	4,446	51.2	2,276	51.2	376	8.5	213	4.8	121	2.7
Alberta	10,535	50.4	5,312	50.4	503	4.8	560	5.3	763	7.2
British Columbia	17,753	49.0	8,695	49.0	609	3.4	861	4.8	2,025	11.4
Yukon	502	54.4	273	54.4	87	17.3	14	2.8	7	1.4
Northwest Territories	581	49.9	290	49.9	136	23.4	16	2.8	17	2.9
Outside Canada	1,336	32.0	428	32.0	18	1.3	29	2.2	63	4.7
Total	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9

* National Capital Region

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – As of March 31, 1999

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	#	%	CUM %
≤ 19,999	26	0.0	14	53.8	0.0	0	0.0	0.0	2	7.7	2	7.7	0.0
20,000 – 24,999	2,459	1.4	1,604	65.2	1.8	83	3.4	1.6	114	4.6	62	2.5	0.6
25,000 – 29,999	16,832	10.8	11,351	67.4	14.1	615	3.7	13.6	1,082	6.4	924	5.5	9.4
30,000 – 34,999	34,675	30.3	24,118	69.6	40.4	1,306	3.8	39.1	1,665	4.8	1,939	5.6	27.7
35,000 – 39,999	29,210	46.7	17,404	59.6	59.3	938	3.2	57.4	1,283	4.4	1,679	5.7	43.6
40,000 – 44,999	26,700	61.6	13,467	50.4	74.0	708	2.7	71.2	1,303	4.9	1,503	5.6	57.9
45,000 – 49,999	17,656	71.5	7,660	43.4	82.3	493	2.8	80.9	824	4.7	1,134	6.4	68.6
50,000 – 54,999	13,743	79.2	5,417	39.4	88.2	348	2.5	87.6	517	3.8	853	6.2	76.7
55,000 – 59,999	10,873	85.3	3,918	36.0	92.5	240	2.2	92.3	463	4.3	746	6.9	83.8
60,000 – 64,999	7,034	89.3	2,192	31.2	94.9	121	1.7	94.7	246	3.5	543	7.7	88.9
65,000 – 69,999	7,372	93.4	1,978	26.8	97.0	138	1.9	97.4	261	3.5	476	6.5	93.4
70,000 – 74,999	3,489	95.4	941	27.0	98.0	42	1.2	98.2	120	3.4	230	6.6	95.6
75,000 – 79,999	3,056	97.1	586	19.2	98.7	31	1.0	98.8	83	2.7	220	7.2	97.7
80,000 – 84,999	1,354	97.8	355	26.2	99.1	17	1.3	99.1	51	3.8	64	4.7	98.3
85,000 – 89,999	1,617	98.7	335	20.7	99.4	19	1.2	99.5	54	3.3	100	6.2	99.2
90,000 – 94,999	487	99.0	123	25.3	99.6	7	1.4	99.6	19	3.9	22	4.5	99.4
95,000 – 99,999	811	99.5	172	21.2	99.8	5	0.6	99.7	25	3.1	37	4.6	99.8
≥ 100,000	946	100.0	221	23.4	100.0	13	1.4	100.0	25	2.6	23	2.4	100.0
Total	178,340	100.0	91,856	51.5	100.0	5,124	2.9	100.0	8,137	4.6	10,557	5.9	100.0

Note: Cumulative percentages (CUM) are the percentages of the overall totals (columns) for the Public Service and for each of the designated groups. Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

TABLE 6

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	488	65.4	319	2.0	10	1.8	9	2	0.4	
Prince Edward Island	140	73.6	103	0.0	0	2.9	4	0	0.0	
Nova Scotia	512	48.0	246	2.7	14	1.8	9	21	4.1	
New Brunswick	607	62.9	382	1.0	6	1.2	7	1	0.2	
Quebec (less NCR*)	2,678	75.0	2,009	0.7	20	2.4	63	37	1.4	
NCR* (Quebec)	1,150	55.8	642	6.0	69	2.0	23	50	4.3	
NCR*	5,088	56.3	2,866	2.7	135	2.9	146	308	6.1	
Ontario (less NCR*)	2,348	61.3	1,439	3.2	75	2.1	49	103	4.4	
NCR* (Ontario)	3,938	56.5	2,224	1.7	66	3.1	123	258	6.6	
Manitoba	1,377	72.8	1,003	8.4	115	3.6	50	79	5.7	
Saskatchewan	616	48.5	299	7.3	45	1.3	8	6	1.0	
Alberta	987	56.2	555	3.1	31	0.7	7	46	4.7	
British Columbia	1,711	64.0	1,095	3.6	62	1.6	27	127	7.4	
Yukon	95	51.6	49	13.7	13	1.1	1	0	0.0	
Northwest Territories	121	47.1	57	22.3	27	0.8	1	0	0.0	
Outside Canada	5	20.0	1	0.0	0	0.0	0	0	0.0	
Total	16,773	62.1	10,423	3.3	553	2.3	381	730	4.4	

* National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each region.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	38	21.1	8	21.1	1	2.6	0	0.0	4	10.5
Scientific and Professional	1,574	48.3	761	48.3	63	4.0	18	1.1	117	7.4
Administrative and Foreign Service	3,948	47.8	1,886	47.8	114	2.9	59	1.5	235	6.0
Technical	1,381	46.7	645	46.7	33	2.4	16	1.2	51	3.7
Administrative Support	7,777	84.3	6,557	84.3	276	3.5	267	3.4	302	3.9
Operational	2,055	27.5	566	27.5	66	3.2	21	1.0	21	1.0
Total	16,773	62.1	10,423	62.1	553	3.3	381	2.3	730	4.4

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,533	44.1	1,117	44.1	87	3.4	51	2.0	174	6.9
Term (three months or more)	13,913	65.8	9,153	65.8	453	3.3	329	2.4	555	4.0
Seasonal	327	46.8	153	46.8	13	4.0	1	0.3	1	0.3
Total	16,773	62.1	10,423	62.1	553	3.3	381	2.3	730	4.4

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "hirings" under Terms Used in This Chapter, above.) Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) - April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	554	55.2	306	55.2	15	2.7	17	3.1	5	0.9
Prince Edward Island	230	65.2	150	65.2	6	2.6	20	8.7	3	1.3
Nova Scotia	1,125	50.7	570	50.7	30	2.7	41	3.6	42	3.7
New Brunswick	635	57.8	367	57.8	8	1.3	24	3.8	6	0.9
Quebec (less NCR*)	3,004	58.7	1,762	58.7	28	0.9	77	2.6	85	2.8
NCR* (Quebec)	3,000	61.6	1,849	61.6	133	4.4	117	3.9	114	3.8
NCR*	11,376	58.8	6,695	58.8	273	2.4	413	3.6	599	5.3
Ontario (less NCR*)	4,091	61.8	2,529	61.8	99	2.4	205	5.0	504	12.3
NCR* (Ontario)	8,376	57.9	4,846	57.9	140	1.7	296	3.5	485	5.8
Manitoba	1,039	60.6	630	60.6	96	9.2	53	5.1	27	2.6
Saskatchewan	636	60.1	382	60.1	57	9.0	24	3.8	8	1.3
Alberta	1,582	53.1	840	53.1	68	4.3	67	4.2	95	6.0
British Columbia	2,932	50.2	1,471	50.2	93	3.2	126	4.3	281	9.6
Yukon	72	63.9	46	63.9	12	16.7	1	1.4	0	0.0
Northwest Territories	114	48.2	55	48.2	34	29.8	3	2.6	2	1.8
Outside Canada	203	39.9	81	39.9	2	1.0	5	2.5	13	6.4
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

* National Capital Region

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that region. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)

The total includes information on employees for whom the region of work was unspecified.

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	646	33.9	219	33.9	18	2.8	11	1.7	19	2.9
Scientific and Professional	3,212	38.9	1,250	38.9	45	1.4	68	2.1	375	11.7
Administrative and Foreign Service	13,445	61.5	8,267	61.5	417	3.1	573	4.3	815	6.1
Technical	2,238	32.5	728	32.5	49	2.2	57	2.5	71	3.2
Administrative Support	5,927	83.5	4,949	83.5	243	4.1	337	5.7	349	5.9
Operational	1,887	17.3	326	17.3	47	2.5	30	1.6	35	1.9
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)

The total includes information on the 238 employees for whom the occupational category was unknown.

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	24,392	56.3	13,744	56.3	692	2.8	981	4.0	1,476	6.1
Term (three months or more)	3,201	66.9	2,140	66.9	129	4.0	95	3.0	194	6.1
Total	27,593	57.6	15,884	57.6	821	3.0	1,076	3.9	1,670	6.1

Note: Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal Public Service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under Terms Used in This Chapter, above.)

TABLE 11

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	1,349	43.4	585	7.2	97	1.4	19	0.4	5	0.4
Prince Edward Island	268	48.9	131	1.1	3	4.1	11	0.4	1	0.4
Nova Scotia	1,785	36.1	645	1.7	31	4.8	86	3.0	54	3.0
New Brunswick	801	42.3	339	1.4	11	2.5	20	0.4	3	0.4
Quebec (less NCR*)	5,707	60.9	3,476	1.2	68	2.9	168	1.2	70	1.2
NCR* (Quebec)	1,494	49.4	738	4.7	70	5.6	84	3.5	53	3.5
NCR* 6,344	3,246	148	51.2	302	2.3	329	5.2			
Ontario (less NCR*)	3,930	51.3	2,015	3.7	144	3.7	144	4.9	193	4.9
NCR* (Ontario)	4,850	51.7	2,508	1.6	78	4.5	218	5.7	276	5.7
Manitoba	1,975	65.5	1,293	6.5	129	5.1	101	5.3	105	5.3
Saskatchewan	1,061	48.6	516	6.7	71	3.8	40	0.9	10	0.9
Alberta	2,065	48.5	1,002	5.1	106	3.7	77	2.7	56	2.7
British Columbia	3,198	54.2	1,733	4.2	134	3.3	105	6.4	206	6.4
Yukon	212	51.9	110	18.4	39	1.9	4	0.0	0	0.0
Northwest Territories	185	49.7	92	34.1	63	3.2	6	0.5	1	0.5
Outside Canada	47	27.7	13	0.0	0	4.3	2	0.0	0	0.0
Total	28,927	52.5	15,196	3.6	1,044	3.8	1,085	3.6	1,033	3.6

* National Capital Region

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	278	18.3	51	18.3	2	0.7	19	6.8	5	1.8
Scientific and Professional	2,030	38.0	771	38.0	68	3.3	60	3.0	160	7.9
Administrative and Foreign Service	7,048	52.1	3,672	52.1	240	3.4	296	4.2	280	4.0
Technical	3,082	31.3	966	31.3	92	3.0	80	2.6	80	2.6
Administrative Support	10,081	83.9	8,460	83.9	378	3.7	459	4.6	432	4.3
Operational	6,408	19.9	1,276	19.9	264	4.1	171	2.7	76	1.2
Total	28,927	52.5	15,196	52.5	1,044	3.6	1,085	3.8	1,033	3.6

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999.
(See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

(PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees) – April 1, 1998, to March 31, 1999

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	14,338	41.9	6,004	41.9	514	3.6	700	4.9	535	3.7
Term (three months or more)	12,989	66.2	8,605	66.2	461	3.5	351	2.7	495	3.8
Seasonal	1,600	36.7	587	36.7	69	4.3	34	2.1	3	0.2
Total	28,927	52.5	15,196	52.5	1,044	3.6	1,085	3.8	1,033	3.6

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal Public Service payroll between April 1, 1998, and March 31, 1999. (See the definition of "separations" under Terms Used in This Chapter, above.)

CHAPTER 3

EMPLOYMENT EQUITY IN THE WORKPLACE

Regardless of size, every department or agency needs to promote employment equity and diversity. Every effort brings the federal Public Service closer to its goal.

In 1998–99 federal departments and agencies demonstrated their commitment to achieving a workplace representative of the diversity of Canada and to ensuring that every qualified Canadian has an equal opportunity for employment in the federal Public Service.

Federal departments and agencies also continued to meet their obligations pursuant to the *Employment Equity Act*. Yet they are aware that they need to go beyond legislated requirements to foster cultural change and guarantee that employment equity measures have a long-term effect. These additional measures will heighten awareness among employees and strengthen the global commitment to employment equity.

In recognition of this engagement, Treasury Board of Canada Secretariat will soon be dedicating a section of its employment equity Web site to the initiatives of the federal departments and agencies. In the meantime, we are pleased to present the following noteworthy initiatives.

Initiatives of the Departments and Agencies

Renewal of the Public Service

In many departments and agencies, human resources activities centred on the renewal of the federal Public Service. In setting the stage for the future, plans were made to recruit, promote and retain knowledge workers representative of Canadian society. Here is a sample of what was done across the Public Service.

Environment Canada launched the Women, Environment, Science and Technology project to foster the participation of women and address the barriers they face in the department's science and technology community. The project focused on the development of long-term solutions to the barriers identified. It will also address such issues as the recruitment and retention of women in science and technology; the conditions of work; the balancing of work and family life; strategies to regain skills

when returning to work from care, nurturing and maternity leaves; and means to maintain those skills through career development, training and advancement.


As part of its corporate renewal objectives, the **Atlantic Canada Opportunities Agency** implemented an Executive Development Program to address the promotion and career development of its professional employees. The program integrates employment equity objectives to address the under-representation of designated groups in the management cadre.

Agriculture and Agri-Food Canada shaped its recruitment practices to attract and retain a departmental workforce whose diversity more closely mirrors the availability of designated group members in Canada's labour force. Its Human Resources Branch, working with the **Public Service Commission**, established partnerships for other branches within the department to facilitate their access to inventories of designated group members. To enrich the pool of candidates from which to recruit, some branches have expanded the area of selection for competition beyond the usual geographic requirement. The department also participated in the Line 1000 Job Fair for persons with disabilities. This resulted in the establishment of the department's first inventory of job-seekers from this group: 142 resumes were collected and distributed to appropriate human resources units within the department.

Statistics Canada has developed inventories of Aboriginal job applicants and of applicants with disabilities in an effort to increase recruitment opportunities for these groups.

Fisheries and Oceans remained committed to rejuvenating and diversifying its workforce in the area of science and technology. Indeed, it is a proud and active partner with this professional sector, and it has sponsored ninety-three internships through the Management Trainee Program. Thirty-eight of these interns (40.9 per cent) were members of designated groups.

Industry Canada continued to lead the way in the development of bridging programs. Following its successful CS Bridging Program for the computer science field, it has developed an SI Bridging Program for the social science support field that will enable employees in the female-dominated Administrative Support category to be promoted to officer positions. As part of its efforts to improve the representation of women in the department, it is making sure that at least one woman is included on selection boards



for external competitions in the Scientific and Professional and the Operational and Technical occupational categories. This practice is also followed for recruiting in the Executive category.

Veterans Affairs Canada recruited students from the designated groups under the Employment Equity Student Program. The students are invited to return for three consecutive years in which they are provided with tasks at progressively higher levels, until they are fully trained in areas where a shortage of skills has been identified. This provides an excellent pool of candidates from which the department recruits.

Canada Economic Development for Quebec Regions placed a particular emphasis on career and professional development. Three per cent of its budget was allocated to supporting employees in their professional development. With this type of assistance, several designated group members, formerly in the female-dominated Administrative Support category, earned the qualifications to attain CO-2 level positions in the field of commerce.

In February 1999 the **Canadian International Development Agency** developed its Employment Equity Recruitment Program. The program's objective is to facilitate the achievement of the agency's representation objectives for Aboriginal peoples, members of a visible minority group and persons with disabilities. It has done so by implementing a program of special measures pursuant to section 5.1 of the *Public Service Employment Act*. The proposal has been presented to the Commissioners of the Public Service Commission for approval.

The **Department of Justice Canada** dealt with the retention of designated group employees, with special emphasis on those in term employment, by introducing a number of measures such as a retention policy and the conversion of a number of term positions to indeterminate status. Justice also considered the possibility of re-establishing exit interviews. It revised its guidelines for the determination of lawyers' salaries to count maternity leave towards years of practice. The Employment Equity Steering Committee and the Human Resources Division of the department reviewed the criteria for the selection of articling students to ensure that there are no systemic barriers. The objectives of this review were to research various national employers' selection criteria, to develop consistent national standards for the selection of articling students and to ensure diversity on selection boards.

At **Correctional Service Canada** a proposal was submitted to the Partnership Fund of the Employment Equity Positive Measures Program for the recruitment, promotion and retention of Aboriginal employees in a variety of employment categories. A pilot project in Saskatchewan was successful in assembling a class of 25 Aboriginal candidates who will undergo training for positions as correctional officers. This project was designed as part of a partnership between the Nekaneet First Nations band and the department's Prairies regional office. Both are sharing the costs.

One of the achievements of the **Department of Canadian Heritage** in human resources management was the continued integration of employment equity in all the ongoing activities of its Human Resources Branch. Employment equity is now a consideration in strategic research and development, resource development, services for senior management, internal information management services, operational programs and staffing operations. For example, the department completed a comprehensive "Bilan Social" providing an overview of the health of the organization, staffing activities and employee training and development. Prepared twice a year and designed to help managers improve their human resources planning, the "Bilan Social" is a detailed analysis of personnel. It provides, among other things, an accurate snapshot of the situation of the designated groups in each of the department's five key sectors of activity.

Mentoring and Retaining Employees

In an effort to implement plans for the retention of employees from designated groups, departments and agencies have made wide use of mentors. Others have used the services of facilitators or ombudsmen.

Canadian Grain Commission employees participated in the mentoring of Aboriginal students and students from visible minority groups at the Technical Vocational High School in Winnipeg, Manitoba. During "Portfolio Day" at the high school, mock interviews were conducted based on the students' work during the year. This initiative provided them with experience to help them enter the workforce.

Industry Canada's Ontario regional office piloted a mentoring program targeting members of the designated groups. This will add a new dimension of diversity management to an already successful mentoring program there.



The Prairies and Northern regional office of **Transport Canada** took the lead in promoting employment equity and, as a result, made substantial gains in the representation of designated groups in that region, especially with respect to Aboriginal peoples. Success was made possible, in part, by the appointment of an employee whose mandate it was to increase representation of designated groups in the region. In the department's Ontario regional office an Employment Equity Ombudsman was appointed. Though this is not considered to be a full-time job, the role is evolving; once it has been clearly established, the results will be shared with other regions as a possible model.

Consultation and Integration


In 1998–99 the structure of employment equity and diversity management became more visible as consultation mechanisms and activities were woven directly into the corporate fabric of departments and agencies.

At **Status of Women Canada** regional offices have been actively involved in local employment equity activities. The Eastern Quebec regional office participated in an inter-departmental committee on Diversity and Employment Equity, which meets quarterly. Twelve departments participate in this initiative and the committee is in the process of writing an action plan. The Atlantic regional office is a member of an inter-departmental committee with participants from the four Atlantic Provinces.

As indicated in the description of **Agriculture and Agri-Food Canada** in the first chapter, key components of that department's approach to the management of diversity are its advisory committee and champions. The department believes that the values inherent to diversity management and employment equity programs are those that should shape the practices of human resources management generally.

At **Revenue Canada** new human resources management structures were developed in preparation for the department's move to agency status. The Employment Equity Design Team, created to deal specifically with employment equity and diversity issues, will develop a plan with strategic management and accountability frameworks. It will also be the advocate for employment equity within the new agency.

The importance of collaboration was underscored at the **Canadian Grain Commission**. Its National Employment Equity Steering Committee received full support in its efforts to increase awareness and appreciation of other cultures and of special needs. A budget



of \$10,000 was approved at commission headquarters for training, travel and the purchase of educational material. As well, the regional directors at the Commission allocated funds for the training of local committee members.

The **Department of Canadian Heritage** relies on the active participation of its four employment equity advisory committees. Co-chaired by assistant deputy ministers chosen by their members, these committees not only play a support role, but also serve as a forum in which to raise the awareness of employees and to advise senior management on employment equity issues. Of note for 1998–99 is the annual conference of the Committee for Equal Access and Participation. Held in Hull, Quebec, on March 25 and 26, 1999, the conference raised the awareness of the department's employees and managers concerning questions of interest to members of visible minorities. Some 150 participants – including representatives from various departments and central agencies – had an opportunity to hear prominent speakers and to exchange views on subjects of mutual interest. The conference was a resounding success. The Aboriginal Working Group also held an annual conference, which brought together some 30 employees from around the country in Whitehorse, Yukon. The Group reviewed its annual work plan and completed a report card on progress. It also organized activities during Aboriginal Awareness Week and National Aboriginal Day (June 21, 1998). The Group succeeded in establishing a network of contacts among its members throughout the country.

The **Canadian Space Agency** re-established its Employment Equity Consultative Committee and made its employment equity program more visible by developing an employment equity Intranet site. The site features information on each designated group, minutes of the committee meetings and other items related to diversity management.

National Defence has established structures for consultation on employment equity. In 1998–99 it strengthened its employment equity advisory committees. The Defence Diversity Council extended a standing invitation to the four Defence Advisory Groups to attend all of their meetings. The Council meets three times a year and provides a corporate strategic framework for the management of diversity within the department and the Canadian Forces. Members of the advisory committees are included on an ongoing basis in national events related to employment equity. To recognize fully the four Defence Advisory Groups, the Defence Diversity Council gave them national terms of reference, approved funding to support the groups' activities and created an Advisory Group Secretariat to provide administrative support.

Consultations with unions and/or employee representatives continued to take place on a regular basis at **Natural Resources Canada**. Women and Aboriginal employees currently have three separate networks or forums for discussion: the Interdepartmental Working Group on Women in Federal Science and Technology, the Earth Sciences Sector's Women's Network and the Wagmatcook Round Table (in association with the Wagmatcook First Nation).

Regional and Community Outreach

Many outreach activities have been carried out by federal departments and agencies in 1998–99, making their presence tangible in the regions and communities they serve.

Revenue Canada recognized the necessity of becoming representative as part of sound business practices and looked at the integration of diversity into its overall management. This led to collaboration with community organizations and educational institutions to improve equity group representation and awareness. Such outreach activities are the cornerstone of recruitment from designated groups. Partnerships open doors and increase access to candidates from pools of highly skilled talent in the designated groups. An alliance termed Partners in Equity was formed in the department's Pacific region. A network of community organizations, the provincial government, other federal departments and support groups, Partners in Equity created innovative programs and provided shared-learning opportunities.

At **Public Works and Government Services Canada** the Supply Operations Services Branch, along with the Human Resources Branch and the Assembly of Manitoba Chiefs, developed initiatives for the transfer of procurement knowledge to Aboriginal businesses. The Minister of the department and representatives of the Assembly of Manitoba Chiefs launched the program, entitled Transfer of Knowledge Initiatives, in November 1998. The program consists of three different pilot projects geared to non-employees of the department. The components are: Kikinaweyenimān (Internship Program), Wāwābandjige (Training Opportunities) and Wīdōkāgewin (Temporary Assistance). The Internship Program provides Aboriginal interns, sponsored and employed by an Aboriginal business or organization, with training on procurement complemented by four six-month assignments with the department for up to two years. The Training Opportunities project provides for four to six seats in procurement courses offered across the country on a first-come, first-served basis. Under the Temporary

Assistance project, procurement specialists are available for assignments of one, two, or three weeks to help meet the procurement needs of Aboriginal organizations or businesses. The department pays the related costs for all projects.

Parks Canada Agency worked on the establishment of an Aboriginal Secretariat to assist managers in forming relationships with local Aboriginal groups. An official announcement from the Secretary of State for Parks Canada Agency is expected in April 1999. The Secretariat would mean the creation of a network of approximately 40 people across Canada who deal with Aboriginal groups in the vicinity of a national park or historic or heritage site.

In 1998–99 **Correctional Service Canada** (CSC) submitted for approval its Recruitment Outreach to Visible Minority Communities project to the Intervention Fund of the Employment Equity Positive Measures Program. All the department's regions contributed to the proposal. Its purpose is to serve eventually as a model for recruitment. CSC submitted another project for approval to the Partnership Fund of the Employment Equity Positive Measures Program. This second proposal will address the issues of the recruitment, promotion and retention of Aboriginal employees in a variety of employment categories within the department. Regional activities which promote employment equity in the department include more networking with Aboriginal bands, the holding of information sessions on reserves and the creation of partnerships on pre-recruitment and testing approaches with educational institutions such as the Saskatchewan Federated College.

On March 14 and 15, 1999, the **National Parole Board** met with its Aboriginal Board Members and employees in Calgary, Alberta. During the two-day session, Aboriginal Board Members and employees exchanged ideas on such topics as professional and emotional support, the role of Aboriginal communities in the administration of correctional services, and community programs.

The **Department of Justice Canada** developed an Inuit Trainee Recruitment Program to provide financial support for Inuit students to attend law school, article with the department after graduation and work as junior lawyers after their call to the bar. The program is awaiting approval.

In January 1999 the Minister of **Natural Resources Canada** and the Minister of **Indian and Northern Affairs Canada** delivered a first progress report on Canada's Aboriginal Action Plan, "Gathering Strength." The report highlights key Government of Canada activities that are contributing to important changes in the government's relationship with Aboriginal peoples and northerners.

Learning Events and Exercises

Departments and agencies were creative in the development of workshops, seminars and team-building exercises to promote employment equity.

The Quebec regional office of **Human Resources Development Canada** has initiated the Diversity and Employment Equity Tournament. The concept for this initiative is based on a virtual golf tournament, and HRDC is using it to follow up on the different phases of the *Employment Equity Act* and enhanced diversity in the department. Employees are grouped in “foursomes,” each of which includes a manager. Each team must then complete the “18 holes” on the course, which consist of the various activities required to apply the Act. As they work their way around the course, the teams will keep score of their success in each activity (that is, the number of “strokes” needed to complete the “hole”). Finally, throughout the 12-to-18-month tournament, players will receive tips from the “Pros” in the region’s Human Resources Directorate.

Fisheries and Oceans offered a series of one-day courses for employees and managers: “Working in a Diverse Workforce” and “Working in a Harassment- and Discrimination-Free Workplace” for employees, and “Managing a Harassment- and Discrimination-Free Workplace” for managers. Managers can also take a two-day course entitled “Managing a Diverse Workforce” at the department.

Environment Canada recognized that a change in corporate culture and an environment that fosters the recognition and the value of differences are preconditions to the achievement of employment equity. To that end, it developed the “Leadership for New Challenges” and the “Learning for Tomorrow” workshops, which offer tools to enhance leadership, team and partnering skills.

Health Canada held a “Diversity Mentoring Workshop for Mentors,” a half-day workshop on mentoring a culturally diverse workforce. It was designed to guide mentors and potential mentors in establishing attainable objectives in a constructive mentoring relationship. Besides furthering the personal development of both mentors and persons being mentored, it provides tools to help the mentor tackle barriers to equity of opportunity in the workplace on behalf of the person being mentored. A one-day workshop, entitled “Leading Diverse Work Teams,” helps managers develop a better understanding of diversity and gives them relevant tools and techniques. The “Building Diverse Work Teams: The First Building Blocks” half-day workshop is a practical.

leading-edge forum for managers and their work teams which addresses the benefits, impacts and implications of diversity in the workplace. The “Working with Employment Equity” one-day workshop was created to inform anyone involved in employment equity about the purpose and legislative framework of employment equity within the federal Public Service. The module includes an overview of the roles and responsibilities of the players and provides tools to help them effectively advise managers on employment equity issues.

The **National Parole Board** held a two-day workshop on career development, entitled “Life-Work,” with the participation of the **Secretariat of the Solicitor General**. The Board held this event to help employees take responsibility for their careers.


The Government Telecommunications and Informatics Service of **Public Works and Government Services Canada**, in partnership with the department’s Human Resources Branch, offered computer courses to employees of Aboriginal businesses within the National Capital Region. The courses, which can be taken for credit towards a university degree, continue to be offered by the Institute for Government Information Professionals, an educational body within the department.

Parks Canada Agency conducted 16 additional “Diversity at Work” training sessions across Canada to increase staff awareness of employment equity issues and programs. There were approximately 22 participants per session. Also, three “Train the Trainer” workshops were given to approximately 40 participants.

Accommodating Persons with Disabilities

The federal departments and agencies continued to be proactive in the accommodation of persons with disabilities and providing access to buildings and workstations.

Environment Canada is particularly proud of its Adaptive Computer Technology Program. The program’s mandate is to help employees with disabilities who require specialized technological assistance to be integrated into the workplace. The department currently provides the services of this program to other departments. Adaptive computer technology enables a person who has a sensory, mobility or learning disability to use a computer by reducing or simply eliminating the barriers presented by standard computer interfaces. Because the program integrated the blind or visually impaired into the



workforce, it was nominated for the Stevie Wonder Role Model Organization of the Year Award for Outstanding Organization. Canadians can take pride, too, in the fact that Canada received the Franklin Delano Roosevelt International Disability Award at the United Nations in 1998 in recognition of the progress it has made in expanding opportunities for persons with disabilities.

In response to requests for accommodation from employees with disabilities, **Statistics Canada** has implemented a corporate funding policy. Departmental managers can now purchase enabling technology and provide services for employees with disabilities.

In partnership with the **Public Service Commission's** Job Accommodation Project, the offices of the **Information** and **Privacy Commissioners** put forward a proposal to facilitate the participation of persons with disabilities in the workplace.

Management at **Citizenship and Immigration Canada** knows about the need to accommodate employees who may have or may develop physical disabilities in the workplace. At the Case Processing Centre in Vegreville, Alberta, data entry work has caused several repetitive strain injuries among staff. Local management collaborated closely with ergonomics specialists to minimize the risks of this type of injury presented by office equipment. They have also successfully experimented with voice-recognition software.

New World Wide Web Sites

Departments and agencies put more material relating to employment equity on the World Wide Web, the communication medium of choice for the new millennium.

The Web site on Aboriginal employment at **Indian and Northern Affairs Canada** comprehensively demonstrates the department's leadership in this area. The site outlines all significant initiatives concerning Aboriginal employment, development and retention. It has links to other important sites within the government, including those of the department's partners. Indian and Northern Affairs Canada welcomes visitors to its site, found at <http://www.inac.gc.ca/AWD/intro.html>.

The Web site of **Health Canada's** Learning, Development and Diversity Programs, entitled "An Organization for the Future," contains innovative approaches to enhancing organizational performance and realizing employee potential. The site offers information

on career planning and counselling, learning and development activities, diversity programs, course calendars and resources. The site can be viewed at www.hc-sc.gc.ca/futureorg.

“Jobs@Parks,” the recently established **Parks Canada Agency** Web site, features a statement emphasizing the importance of diversity perspectives to the agency. The general public can view the site, which is used to recruit staff, at http://parkscanada.pch.gc.ca/Employment/jobs/jobs_e.htm.

Getting the Message Out

Many departments actively developed other tools to promote employment equity as a corporate priority.

Fisheries and Oceans produced a short orientation video describing the various business lines of the department. Available in both official languages, the video reflects the diversity of the department’s workforce and clientele. It will be used widely, not only for new employees but also at career fairs.

The Human Resources Division of the **Canadian International Development Agency** prepared two documents to debunk the myth that employment equity means preferential treatment of unqualified members of designated groups. The brochures, “Myths and Realities” and “Did You Know?” also reminded employees of the fundamental principles of the *Employment Equity Act* and that every person benefits from employment equity.

The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission**, through its Employment Equity Advisory Committee, has created an Employment Equity Award to acknowledge annually the achievements of an employee or group of employees who have made a significant contribution to employment equity at the Commission. The first award was given in June 1998, during National Public Service Week, to a manager who went out of his way to recruit and accommodate an employee with disabilities.

The **Statistics Canada** Reference Guide for Employees with Disabilities contains information related to federal policies on disability issues, service areas and work options.

The **Public Service Commission** has developed an internal policy on employment equity. The policy is a framework document outlining the shared roles and responsibilities of the key departmental players for the implementation of employment equity within the commission.

CHAPTER 4

CENTRAL AGENCY INITIATIVES AND ACTIVITIES: A REFLECTION OF OUR COMMITMENT

During 1998–99 TBS took measures to strengthen its commitment to employment equity, a fundamental component of the renewal of the federal Public Service.

One of the key achievements of TBS in leading this renewal was the introduction of the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP). Positive measures are a reflection of TBS's commitment to helping departments and agencies achieve employment equity in the workplace.

The Employment Equity Positive Measures Program

On October 8, 1998, Treasury Board Ministers approved the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) for a four-year period ending on March 31, 2002, with an anticipated annual budget of up to \$10 million. This temporary program aims to make departments and agencies more autonomous in attaining their employment equity objectives. Its purpose is also to increase representation and distribution of the four designated groups where they are under-represented. Finally, it is designed to help TBS and the Public Service Commission discharge their responsibilities under the *Employment Equity Act (EEA)*.

The EEPMP, which has a strong regional focus and tends to favour shared-cost departmental programs, replaces the Special Measures Initiatives Program (SMIP) that ended March 31, 1998. The Public Service Commission administers three of the program's four components: the Employment Equity Partnership Fund, the Employment Equity Career Counselling Office and the Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities. TBS's Employment Equity Positive Measures Program Group, Employment Equity Division, administers the fourth component, the Employment Equity Intervention Fund. The Group ensures the overall co-ordination of the EEPMP and follows up the implementation of the four components. Representatives of TBS and the Public Service Commission visit the regions in an effort to make the program better known and to discuss potential projects. Communication

tools such as brochures, leaflets and bookmarks have been designed to promote the program throughout the federal Public Service. They are also available on the government intranet at <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee> and on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee.

The Employment Equity Positive Measures Program has four components:

- ***The Employment Equity Intervention Fund***
- ***The Employment Equity Partnership Fund***
- ***The Employment Equity Career Counselling Office***
- ***The Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities***

An Employment Equity Positive Measures Program Management Board monitors and guides the overall implementation of the EEPMP, provides strategic orientation to the program and approves and sometimes proposes projects under the Employment Equity Intervention Fund. The Management Board, which consists of nine senior public servants, mainly assistant deputy ministers from various departments, is chaired by the Assistant Secretary of the Employment Equity Division of TBS. The Executive Director of the Public Service Commission's Resourcing and Learning Directorate serves as Vice Chairperson. Federal regional councils have an opportunity to influence projects funded by the Employment Equity Partnership Fund, which is managed by the Regional Director General of the Public Service Commission in each of its six regions.

The Employment Equity Intervention Fund allows the Treasury Board to fulfil its leadership role in employment equity. It guarantees that, as the employer, Treasury Board is in a position to launch, direct and support initiatives intended to settle particular interdepartmental issues identified through audits by the Canadian Human Rights Commission or initiatives falling under key government priorities.

One of the Employment Equity Intervention Fund initiatives approved by the Management Board is the project on Workforce Analysis and 1996 Census of Canada Data. This project, approved in January 1999, supports departments and agencies of the Public Service as they meet their obligations to conduct a workforce analysis. Participants received their departmental data, including customized availability data sets derived from information in the 1996 Census of Canada. They also received the *Workforce Analysis Guide* and *Workbook for the Federal Public Service*. The data

workshops were held in February and March 1999 and more are planned for April 1999. Information on the types of projects approved by the Management Board and on the list of EEPMP projects approved to date is available on the government intranet at <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee> and on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee.

The Employment Equity Partnership Fund is intended to meet the unique needs of each region in addressing barriers to employment equity and is available to support projects that are a result of partnerships at the regional level. In 1998–99 activities of the Public Service Commission with respect to the Employment Equity Partnership Fund included thorough consultations with members of the designated groups, and regional councils. Also, departmental managers were to identify barriers to employment equity, discuss potential projects and create partnerships. Regional directors general and program co-ordinators of the Public Service Commission in every region were involved in the marketing, co-ordination and launch of the Employment Equity Partnership Fund.

The mandate of the Employment Equity Career Counselling Office is to facilitate effective and appropriate career development strategies for members of the designated groups. To achieve this, the Counselling Office focused on the transfer of knowledge to departments and regions by means of a consultative process. Through interviews, group discussions and workshops, it consulted over 350 people across Canada, most of them members of the designated groups. As a result of feedback received from these consultations, the Counselling Office developed a master's level, 45-hour course on employment equity career counselling which will be piloted in the fall of 1999. In addition, the Diversity Collection, created by the Canadian Centre for Management Development and housed at the Public Service Commission library, was enhanced. The "Equity/Diversity Career Development Collection" now consists of almost a thousand books, journals, periodicals, simulations, games, novels and videos related to employment equity and diversity, an increasing proportion of which deal with career development.

Prior to the formal establishment of the EEPMP, a strategic action plan for the Employment Equity Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities was developed. This plan established a renewed mandate and vision for the Centre which emphasized the importance of local and regional departmental partners in the delivery of its services. The plan would enable departments to take responsibility for accommodating the needs of their employees at work. Once the funding for the EEPMP was approved, the plan was put into effect. At the end of March 1998, those responsible had recapitalized most of the inventory of assistive devices available for loan to employees in federal departments and agencies; they had almost finished planning for

a new demonstration area, incorporating video conferencing in support of regional service delivery; and they were renewing and enhancing the existing network of partners and collaborators in service delivery. The Centre was thus becoming well-positioned to deliver its services and fulfil its mandate.

In 1998–99 TBS and the Public Service Commission developed an accountability and reporting framework for the EEPMP. They expect to present the framework to the Management Board for approval in May 1999 and that this framework will be applied to each of the projects of the Employment Equity Intervention Fund. The goal is to ensure that projects are truly focused on measurable outcomes. This document will describe the roles and responsibilities of TBS and the Public Service Commission with respect to the implementation of the program as well as the monitoring and reporting requirements of departments and agencies receiving funding under the EEPMP.

The Task Force on an Inclusive Public Service

Commitment at all levels is critical to success. The most senior levels of an organization must be committed to employment equity if it is to be given a high priority. Middle managers, who are responsible for recruiting, retaining and promoting designated group members, must be committed as well. And commitment must exist throughout the entire organization; all employees contribute to an environment that welcomes and values diversity.

Commitment to making a difference is the *raison d'être* of the Task Force on an Inclusive Public Service whose creation was announced on December 14, 1998 by the President of the Treasury Board. Its mandate is to advise on the way we can create a federal Public Service representative of the population it serves and of the Canadian labour force.

The Task Force wants to enlist the support of two thousand public servants to act as “Agents of Change.” They will work actively for the next year, creating a momentum for change and setting the stage for a new culture in the Public Service. The theme of the Task Force is “2000 @ 2000” and reflects the plan to host an official celebration in Ottawa in June 2000 of public servants and other supporters. This event, too, will launch the activities designed to lead the Public Service to greater acceptance of diversity in the twenty-first century.

2000 @ 2000

Together we can create a new culture in the Public Service. It is the public servants of today who will create the Public Service of tomorrow.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force wants Public Service employees to engage in a discussion of diversity and the culture of the Public Service. The Task Force welcomes public servants committed to creating a new culture in the Public Service for the twenty-first century to visit their World Wide Web site at <http://www.tbs-sct.gc.ca/inclusive> or the government intranet at <http://publisservice.tbs-sct.gc.ca/inclusive>.

The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

Another highlight of the work conducted by TBS's Employment Equity Division, Partnership and Development Group in 1998–99, was the development of the President of the Treasury Board's Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. It is intended that the Task Force will be launched in April 1999. The Task Force helps Treasury Board carry out its responsibility as employer under the *Employment Equity Act* to implement employment equity. It does so by identifying and eliminating barriers and establishing positive measures and programs to correct situations of imbalance. The initiative also underscores the government's "Getting Government Right" initiative by focusing on Canada's demographic changes and cultural demands. All this is done in order to position the Public Service as a world-class workforce.

The Task Force is the result of the President's endorsement in March 1998 of a recommendation by the National Capital Alliance on Race Relations to establish a task force on visible minorities in the federal Public Service. The National Capital Alliance on Race Relations was the community-based organization that successfully lodged a complaint of systemic discrimination against Health Canada.

Work over the year focused on the development of a framework to support the creation, administration and operation of the Task Force and the design of the Task Force mandate and membership. The Task Force also implemented a communications strategy to launch the initiative, including the organization of a press conference for the President's

announcement. Consultations were held to secure support from key internal and external stakeholders, including the Consultation Committee on Employment Equity for Visible Minorities and the Executive Committee of Human Resources Branch, both of TBS, and the Committee of Senior Officials.

Funding for the Task Force was secured through the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund in the amount of \$500,000 (\$30,000 for 1998-99 and \$470,000 for 1999-2000).

A renewed Public Service should be truly representative of and responsive to the needs of Canadians by making the fullest possible use of their talents, skills and experience. Employment equity will help the Public Service achieve these objectives.


**Task Force on the Participation of Visible Minorities
in the Federal Public Service**

The Task Force's nine-month mandate will be to examine the situation of visible minorities in the Public Service, build on the findings of previous studies and develop an action plan. The President of the Treasury Board expects to receive their action plan early in the year 2000.

Presentation on Employment Equity to the Committee of Senior Officials

As last year's report stated, the federal Public Service has turned its attention to the rejuvenation of its workforce. To do this the government must be an employer of choice for young workers. At the same time, it is crucial that the Public Service retain the best of its current employees, while ensuring that it is representative of the Canadians it serves.

Employment equity has therefore become a key element in the renewal of the federal Public Service. For this reason, the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission made a presentation in October 1998 on employment equity to the Committee of Senior Officials (COSO) at the request of the Clerk of the Privy Council. COSO is comprised of deputy ministers who advise the Clerk on human resources issues within the Public Service.



This presentation, entitled “EE Guidance to Deputies and Framework for Action,” was repeated at the deputy ministers’ retreat in December 1998. Its purpose was to provide a snapshot of the status of employment equity in the federal Public Service and to propose an action plan to achieve equitable representation.

The presentation made it clear that, in order to implement employment equity within the federal Public Service, it is critical that efforts be made in both recruitment and retention. To achieve success in these areas, those responsible must use existing initiatives and make innovative partnerships with organizations both inside and outside the federal government. It is also necessary to create a supportive work environment in which all employees feel comfortable and valued.

These efforts will bring about a Public Service that reflects the population it serves. They will also result in better government, since the Public Service will be drawing on the best of every part of our diverse society in order to serve that society more effectively.

Critical Success Factors:

- ***Providing active, committed leadership***
- ***Clarifying and meeting legal obligations***
- ***Using all existing initiatives strategically***
- ***Providing a supportive work environment***
- ***Ensuring accountability***

EE Guidance to Deputies and Framework for Action, Presentation

The attention given by the COSO members to the issue of employment equity demonstrates the federal government’s commitment to achieving a representative workforce and especially the commitment at the most senior levels of the federal Public Service.

National Joint Council's Joint Employment Equity Committee

The Joint Employment Equity Committee (JEEC), a working committee of the National Joint Council (NJC), provides a national forum where TBS, the Public Service Commission and the Bargaining Agents can consult and collaborate on Public Service-wide employment equity issues.

In September 1998, because of its shared obligations with the Treasury Board under the Employment Equity Act, the PSC became an official member of the Joint Employment Equity Committee. Prior to this, consultation between PSC and the Bargaining Agents on employment equity matters took place at a sub-committee of the Joint Consultation Committee of the PSC.


Within the mandate of the National Joint Council, the Joint Employment Equity Committee provides a national forum where the Treasury Board of Canada Secretariat, the Public Service Commission and the Bargaining Agents can consult and collaborate on the preparation, implementation and revision of Public Service-wide employment equity components.

National Joint Council Web Site at www.njc-cnm.gc.ca

Other federal government department representatives on the JEEC are executives from Indian and Northern Affairs (Chairperson), Revenue Canada, Environment Canada, Public Works and Government Services Canada and Human Resources Development Canada. The Bargaining Agents represented on the committee are the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service and the Social Science Employees Association. The committee meets five times a year.

As reported above, the NJC organized and sponsored the Employment Systems Review Colloquium, a highlight of the 1998–99 fiscal year. Other issues on the table for discussion during 1998–99 included the Employment Equity Policy and the Policy on the Provision of Services to Persons with Disabilities.

In 1998–99 the Public Service Commission presented to JEEC a framework for consultation and collaboration with bargaining agents that was used in the review of the PSC's employment systems. The framework elaborates the various phases of an employment systems review as well as the role of the bargaining agent in each phase. The framework calls for the direct involvement of bargaining agents in the review of



employment systems through their active membership on the PSC review committees. It is expected that the framework will be presented to the NJC at their upcoming meeting in Winnipeg in September 1999.

The PSC also presented a model for employment equity forecasting to JEEC. The Research Directorate of the PSC designed the model to improve the capacity in departments to carry out effective workforce analysis and employment equity planning. The development of the tool has actively involved departments, bargaining agents, the Canadian Human Rights Commission and TBS. Further demonstrations and promotion of the model are planned with departments.

A Time for Action: Colloquium on Employment Systems Review

From January 11 to 13, 1999, TBS and the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee sponsored an event held at the Government Conference Centre in Ottawa. "Time for Action: Employment Systems Review Colloquium" attracted over 250 participants from federal departments, bargaining agents and the academic community. As stated above in this report, the event was the first of its kind to be conducted outside the normal processes for consultation or bargaining between federal government departments or agencies and the bargaining agents.

A Learning Needs Survey, conducted by the Treasury Board of Canada Secretariat's Employment Equity Division in June 1998, pointed to the imminent need for more in-depth information on steps that must be taken to fulfil the requirements of the Act. It was decided at the NJC that the Employment Systems Review, probably the most onerous requirement of the Act and for which most respondents indicated a need for training, would be the focus of the event.

Time For Action: Employment Systems Review Summary Report

The colloquium had four objectives:

- To provide a forum where managers, bargaining agents, human resources officers and others involved in employment equity in the federal Public Service could discuss their respective roles in achieving employment equity;
- To provide an overview of the unique challenges of the Employment Equity Act and outline the framework with respect to employment systems review in the federal Public Service;

- To exchange experiences and best practices in carrying out an Employment Systems Review or in identifying potential barriers to employment equity for persons in the designated groups; and,
- To explore corrective measures with respect to identified barriers.

Participants at the Colloquium heard speakers discuss the requirements and challenges of conducting an employment systems review. Eight workshops centred on specific issues or concerns grouped under two headings, "Getting Started on Employment System Review" and "Making It Happen."

Overall, the event was very positive. Ninety per cent of the participants responding to the evaluation felt that their needs were met. The majority of participants rated all individual components of this event as "good" to "excellent."

The Treasury Board of Canada Secretariat Employment Equity Consultation Committees

The TBS Consultation Committees on Employment Equity held their Annual General Meeting in Ottawa, May 13 and 14, 1998. The TBS's Chief Human Resources Officer greeted the participants and briefed them on the various initiatives of the Secretariat's Human Resources Branch.

At the meeting Employment Equity Division announced plans to create an Employment Equity Web site for TBS. TBS also requested consultation on the revisions of its Employment Equity Policy and the Policy on the Provision of Services to Employees with Disabilities. A representative of the PSC then made a presentation about Staffing Reform.

Several workshop exercises were held for the participants. One such workshop, "Consultation on Employment Equity," was part of TBS's quest to learn from past experiences on ways and means of consulting the designated groups. TBS sought the advice of the Committees on present and alternative consultation processes and on various external and internal consultation mechanisms.

The Committees were briefed on the results of the evaluation of the Special Measures Initiatives Program conducted in the summer of 1997. Many of the committees' members participated in this evaluation, in which important challenges for each committee were identified. These were:

- For women: the impact of technology on jobs traditionally held by women, the diversity of women and the need to change the corporate culture;

- For Aboriginal peoples: the acknowledgement of the diverse interests of Status Indians, Non-Status Indians, Métis and Inuit, and the need for various approaches, actions and remedies;
- For persons with disabilities: practical job accommodation services, the need to reform working arrangements and disability benefits;
- For persons in a visible minority group: the lack of access to jobs, under-representation, the need for inclusion and the respect for differences.

During this general meeting the Committees each held their own meetings to review their work plans for the coming year and to take stock of their achievements over the past year.

The Interdepartmental Committee on Employment Equity

The Interdepartmental Committee on Employment Equity (IDCEE) is a partnership between TBS on the one hand and federal government departments and agencies on the other hand. Its purpose is to provide a forum in which leadership can be engendered and leaders helped to achieve the employment equity objectives as defined by government policies. This partnership is fostered through an exchange of information and consultations with the member departments, representatives of central agencies and the greater community of employment equity stakeholders and clients. This forum provides an opportunity for participants to learn about and to discuss issues and concerns of interest to the membership and to participate in the advancement and development of employment equity in the federal Public Service.

The IDCEE meets five times a year. The subjects of the meetings in fiscal year 1998–99 were varied and educational for all. Here are a few examples:

- Health Canada shared with the Committee its approach to the self-identification exercise.
- The Royal Bank of Canada spoke of its particular approach to employment equity and related implementation experiences.
- The Public Service Commission described its Employment Systems Review of the General Recruitment and Priority Administration Systems.
- Departments were introduced to the Task Force on an Inclusive Public Service.
- The new Employment Equity Positive Measures Program was introduced and promulgated.
- The Aboriginal Workforce Participation Initiative kit was made available.

- Attendance at the Employment Systems Review Colloquium was encouraged among the departments and unions and subsequently reported on.

The aforementioned only indicates some of the activities of the Committee and illustrates the information-sharing and networking that characterises the forum.

The “Electronic Networks and Accessibility of Employees with Disabilities” Workshop

The purpose of this workshop, held on June 3, 1998, was to bring persons with disabilities and technologists together to share experiences and to recommend actions to improve the accessibility of electronic networks, both for federal employees and the clients they serve. Participants were given opportunity to discuss the existing challenges. They also looked at possible directions for policy-makers, managers and technologists with regard to access to electronic networks.

Members of the Access Working Group, a sub-committee of TBS’s Internet Advisory Committee, organized the workshop following the lead of TBS’s Chief Information Officer Branch. The PSC and Environment Canada also provided experts to assist in the planning of the workshop, which featured presentations from both government and private sector representatives. Information sessions presented an overview of the World Wide Web Consortium’s Web Accessibility Initiative; a user’s perspective on desktop accessibility; the available expertise for handling network applications problems; the importance of making Web sites accessible; a federally-supported telework pilot project for workers with disabilities; good uses for new technologies; and Environment Canada’s Adaptive Computer Technology Program.

Throughout the day there were a number of recurrent themes, foremost of which was the need to continue sharing information and expertise between departments. It was apparent that further efforts were needed to ensure that the needs of users with disabilities are understood. It was also noted that in addition to being provided with the appropriate tools to carry out their duties, employees with disabilities also require training to ensure that they can make the most effective use of these tools. Participants acknowledged that it was cost-effective to design electronic systems and services that are universally accessible from their inception, rather than build accommodation in after the fact. Finally, it was recognized that persons with disabilities need to be included in all phases of system and service delivery.



Employment Equity Data Workshops

The TBS, in partnership with HRDC, Statistics Canada, the CHRC and the PSC, sponsored a two-day data workshop on June 25 and 26, 1998, for public and private sector organizations. The workshop was intended to help federal departments and agencies as well as private sector corporations analyze their workforces in compliance with the *Employment Equity Act*. Included in the program were panels of employment equity practitioners who presented best practices in the field, as well as experts from the sponsoring agencies who gave their perspectives on the data requirements of the new Act.

Participants received an overview by senior officials from HRDC and the TBS on “Data Requirements and Challenges.” Data experts presented advice arising from their success with a self-identification survey and the related data-collection duties. Experts from Statistics Canada, HRDC and the PSC led plenary discussions on data about designated groups and availability. Other presentations offered insight on sound workforce analysis, CHRC audits, numerical goals and plans for centralized data services regarding employment equity.

Representatives from the Interdepartmental Co-ordinating Committee on Employment Equity Data and from the private sector moderated small-group discussions on four topics: workforce surveys, availability data, workforce analysis, numerical goals and employment equity plans.

The Assistant Secretary of TBS’s Employment Equity Division made a presentation on the principal challenges for employment equity practitioners. Among these was the need to establish a consistent understanding of employer obligations. As a result, TBS has engaged in a constructive dialogue with the CHRC to resolve a number of issues. Other challenges included the data-related obligations for reporting and understanding technical elements of employment equity data.

The participants determined that the requirements of the new legislation were not significantly different from current practices in the federal Public Service. However, because some refinements are necessary to deal with the issues that were raised in the workshop’s discussion groups, TBS plans to offer more employment equity data workshops and seminars in the next fiscal year.

Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs

As reported previously, the AMC settlement agreements of June 1996 require 18 federal departments to submit five annual reports from April 1, 1996 through March 31, 2001. These reports provide numerical data on the recruitment of Aboriginal persons and program initiatives to facilitate Aboriginal peoples' employment in the federal Public Service.

In June 1998 the Employment Equity Division of TBS hosted a meeting of the signatory departments to clarify expectations regarding the planning and reporting requirements and thereby improve the quality of the reports.

The meeting also addressed the need for positive working relationships, equitable representation of Aboriginal peoples within federal departments and methods of monitoring and statistical reporting to ensure consistency between departments.

Also, in June 1998 the Employment Equity Division released "A Guide for Departments: Reporting Requirements Related to the Agreements with the Assembly of Manitoba Chiefs" to all federal departments and agencies affected by the agreements. The Guide will assist departments in meeting the obligations set out in the agreements and simplify the reporting requirements which are divided into three sections, namely, departmental background, quantitative goals and qualitative goals.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

During 1998-99 the Canadian Human Rights Commission continued to audit federal departments and agencies for compliance with the *Employment Equity Act*.

In addition to initiating many new audits, the CHRC returned to some of the departments audited the previous year to determine whether undertakings agreed to by those organizations had been fulfilled. Most of those departments and agencies had made significant progress in meeting their obligations under the Act.

This past year saw partnerships develop between TBS and audited departments, and between TBS and CHRC representatives. TBS took a more proactive approach to the audit process by meeting with departments in advance of their compliance reviews and by holding regular meetings with CHRC representatives in order to discuss audit issues having cross-departmental impact. These partnerships resulted in more audit-ready departments and more focus by TBS and the CHRC on those issues that have the greatest significance to the implementation of employment equity within the federal Public Service.



Self-Identification

When the *Employment Equity Act* first came into force, and after extensive testing and evaluation, TBS produced a self-identification form and an accompanying brochure. The form was used by departments and agencies, which were able to adapt it for their own purposes.

During the past year, in a spirit of co-operation with the CHRC and as a result of findings made in compliance reviews, TBS changed the self-identification form to reflect the CHRC's interpretation of the requirements of the *Employment Equity Act*. Although most departments and agencies will not be required to re-survey their workforces because of the changes, the new form must be used in any future surveys.

Viewing Policies Through the Employment Equity Lens

As part of its move towards a management board role, Treasury Board revised policies and procedures to align them with its framework for human resources management. This provided an opportunity to develop an employment equity filter or lens, through which the revision process can be viewed, to ensure that policies are free of barriers and consistent with the government's employment equity goals.

The Employment Equity Division at TBS developed the employment equity lens to guide policy analysts in their review of policies and procedures. Analysts need such a tool to identify and address barriers to the employment of designated group members. Designed as a checklist, the lens determines desired goals and outcomes and analyzes intended and unintended effects as well as the degree to which the policy or procedure can meet or hinder the needs of designated groups.

The employment equity lens may be applied to new or existing policies, programs or procedures, as well as collective bargaining negotiations and National Joint Council deliberations. The lens will be made available to departments and agencies to develop policies and programs within their organizations.

Visit Our Web Site

TBS's Employment Equity Division launched its Web site in September 1998. The site provides information on the *Employment Equity Act* as well as related legislation. Employment equity policies, publications, guides, tools and the Employment Equity Positive Measures Program are also featured on the site.

Visit our site on the World Wide Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice, the government intranet, at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Drop us a line. As always, your impressions, suggestions and comments are welcome.

CONCLUSION

More than ever, it became apparent during 1998–99 that the success of the Employment Equity Program depends on two things: partnerships and a commitment to employment equity at all levels. Consultation, collaboration and joint initiatives are critical to the implementation of the federal government's Employment Equity Program. TBS is proud of the accomplishments of its valued partners in employment equity and pleased to have drawn attention to them in this report. These partnerships have made it possible for employment equity to move forward on several fronts.

Continued success depends, too, on the integration of employment equity into all corporate business planning and reporting. The quest for a workforce representative of the citizens it serves clearly presents an excellent opportunity to renew the federal Public Service by drawing new talent into it.

“Leading the Public Service workforce renewal at the federal level” was one of four priorities identified by TBS for the 1998–99 reporting period. This commitment is being realized through the Framework for Good Human Resources Management in the Public Service, developed by TBS in partnership with federal departments and agencies. Aimed at helping those departments and agencies to measure the quality of their management, the Framework outlines five key areas where results are sought. *Leadership* refers to the ability to establish a shared vision, to design a flexible organization oriented to current business objectives and to engage staff energies and talents. In *A Workforce Built On Values*, one looks for an organization which upholds the values of competency, representativeness and non-partisanship. A *Productive Workforce* is one that delivers goods and services in a cost-effective manner and strives to improve continually. *An Enabling Work Environment* reinforces good working relationships while taking the human dimension into consideration in all organizational activities and fostering the professional growth of each employee. In the *Sustainable Workforce*, the energies, skills and knowledge of people are valued as key assets and plans are made for the renewal of essential competencies. The goal of these key areas, especially a *Workforce Built on Values* and an *Enabling Environment*, cannot be realized apart from employment equity.

In the following fiscal year, federal departments and agencies will focus on applying effectively the Framework for Good Human Resources Management. As they do so, the imperative of equity in employment and a representative workforce will pervade all levels of the Treasury Board of Canada Secretariat, federal departments and agencies, and their partners as together we enter the new millennium.

Au cours du prochain exercice, les ministères et les organismes fédéraux s'emploieront à appliquer avec efficacité le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique ». À l'approche du nouveau millénaire, l'équité en emploi et un milieu de travail représentatif deviendront des impératifs pour tous les paliers du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, des ministères et des organismes fédéraux et de leurs partenaires.

Il est devenu plus évident que jamais en 1998-1999 que le succès du programme d'équité en emploi repose sur deux éléments : les partenariats et un engagement à tous les niveaux. La consultation, la collaboration et les initiatives conjointes jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le Secrétariat est fier de ce qu'ont accompli ses précieux partenaires dans le dossier de l'équité en emploi et se réjouit d'attirer l'attention sur eux dans le présent rapport. Ces partenariats ont permis de faire progresser l'équité en emploi sur plusieurs fronts. Pour que ce succès se poursuive, il faut aussi que l'équité en emploi soit intégrée aux exercices de planification des activités et de responsabilisation. Les efforts visant à mettre en place un effectif représentatif des citoyens qu'il sert représentent une excellente occasion de renouveler la fonction publique fédérale en y attirant de nouveaux talents. L'une des quatre priorités que s'était fixées le SCT pour l'exercice 1998-1999 consistait à « guider le renouvellement des effectifs de la fonction publique fédérale ». Afin d'honorer cet engagement, le Secrétariat a élaboré le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique » en collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux. Destiné à aider les ministères et les organismes à déterminer s'ils gèrent bien leur effectif, ce cadre définit cinq principaux champs de résultat. *Le leadership* désigne la capacité de forger une vision partagée, de concevoir une organisation souple axée sur l'atteinte des objectifs opérationnels courants et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. *Un effectif qui repose sur des valeurs* accorde de l'importance aux compétences, à la représentativité et à l'impartialité. *Un effectif productif* produit des biens et offre des services de façon rentable et cherche continuellement à s'améliorer. *Un milieu de travail habilitant* favorise les bonnes relations de travail tout en tenant compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation et en encourageant l'épanouissement professionnel de chaque employé. Les énergies, les compétences et les connaissances d'un effectif durable sont considérées comme des éléments clés et le renouvellement des compétences essentielles est planifié. Les objectifs associés à ces principaux champs de résultat, en particulier un effectif qui repose sur des valeurs et un milieu de travail habilitant, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi.

L'instrument peut être appliqué aux politiques, aux procédures ou aux programmes nouveaux ou en vigueur, ainsi qu'aux négociations collectives et aux délibérations du Conseil national mixte. Il sera mis à la disposition des ministères et des organismes pour les aider à élaborer leurs politiques et leurs programmes.

Visitez notre site Web

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat a lancé son site Web en septembre 1998. Vous y trouverez des renseignements sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application, ainsi que des politiques, des publications, des guides, des outils se rattachant à l'équité en emploi. Une description du Programme des mesures positives d'équité en emploi est également disponible.

Le site est accessible sur Internet ou Publiservice, par l'entremise du réseau Intranet du gouvernement, aux adresses suivantes : www.tbs-sct.gc.ca/ee ou publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Envoyez-nous un petit mot. Comme toujours, vos impressions, commentaires et suggestions sont les bienvenus.

Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi

Afin d'assumer son nouveau rôle de conseil de gestion, le Conseil du Trésor a dû réviser ses politiques et ses procédures afin de les harmoniser avec son cadre de gestion des ressources humaines. Il a profité de l'occasion pour élaborer un instrument permettant de les examiner sous l'optique de l'équité en emploi et de veiller ainsi à ce que les politiques ne comportent aucun obstacle et soient compatibles avec les objectifs à l'égard de l'équité en emploi du gouvernement.

La Division de l'équité en emploi du SCT a élaboré cet instrument afin d'orienter les analystes de politiques dans leur examen des politiques et des procédures. Les analystes ont besoin d'un tel outil pour relever les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés et supprimer ces obstacles. Prenant la forme d'une liste de vérification, cet instrument leur permet de déterminer les buts et les résultats escomptés et d'analyser les effets prévus et imprévus ainsi que la mesure dans laquelle la politique ou la procédure peut répondre aux besoins des groupes désignés ou, au contraire, leur être défavorable.

Déclaration volontaire

Au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et après une longue période d'essai et d'évaluation, le SCT a publié un formulaire de déclaration volontaire accompagné d'une brochure. Ce formulaire a servi de modèle aux ministères et aux organismes, qui l'ont adapté à leurs propres besoins.

Au cours de la dernière année, dans un esprit de coopération et à la lumière des constatations découlant des vérifications de conformité, le SCT a modifié le formulaire afin de tenir compte de la façon dont la CCDP interprétait les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La plupart des ministères et des organismes ne seront pas tenus d'effectuer un nouveau sondage auprès de leur effectif en raison de ces changements, mais ils devront se servir du nouveau formulaire lors de leurs prochains sondages.

Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba

Comme il a été signalé précédemment, les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba en juin 1996 exigent que 18 ministères fédéraux présentent cinq rapports annuels pendant la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 2001. Ces rapports renferment des données quantitatives sur le recrutement des Autochtones et font état des programmes mis sur pied pour faciliter l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale.

En juin 1998, la Division de l'équité en emploi du SCT a organisé une rencontre des ministères signataires afin de clarifier les attentes à l'égard des exigences en matière de planification et d'améliorer ainsi la qualité des rapports.

La rencontre a également porté sur des questions telles que la nécessité d'entretenir des relations de travail positives, la représentation équitable des Autochtones dans les ministères fédéraux et l'utilisation par les ministères de méthodes uniformes de suivi et d'établissement de rapports statistiques.

En outre, la Division de l'équité en emploi a publié, en juin 1998, le document intitulé *Guide ministériel : Exigences de rapport visant les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba* à l'intention de tous les ministères et les organismes visés par les ententes. Ce guide aidera les ministères à remplir les obligations énoncées dans les ententes et simplifiera les exigences en matière de rapport qui sont groupées sous trois rubriques, à savoir le contexte ministériel, les objectifs quantitatifs et les objectifs qualitatifs.

Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne

En 1998-1999, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a continué de vérifier la conformité des ministères et des organismes fédéraux à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Outre les nombreuses vérifications qu'elle a entreprises cette année, la CCDP a aussi fait le suivi de la vérification qu'elle avait effectuée dans certains ministères l'année précédente afin de déterminer si ces ministères ont respecté leurs engagements. La plupart de ces ministères et organismes avaient fait des progrès considérables en ce qui a trait à leurs obligations en vertu de la Loi.

Au cours de l'année dernière, de nouveaux partenariats ont été formés entre le SCT et les ministères ayant fait l'objet d'une vérification, ainsi qu'entre le Secrétaire et les représentants de la CCDP. En ce qui a trait au processus de vérification, le SCT a adopté

Ateliers sur les données en équité en emploi

En partenariat avec Direction des ressources humaines Canada (DRHC), Statistique Canada, la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique du Canada, le Secrétariat a parrainé la tenue d'un atelier, les 25 et 26 juin 1998, sur les données relatives à l'équité en emploi à l'intention des organismes des secteurs public et privé. Cet atelier visait à aider les ministères et les organismes fédéraux ainsi que les sociétés privées à analyser leur effectif afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au programme figuraient des panels d'intervenants en équité en emploi qui ont présenté les pratiques exemplaires dans le domaine, ainsi que des experts des organismes parrains qui ont donné leur point de vue sur les exigences de la nouvelle Loi qui ont trait aux données.

Des hauts fonctionnaires de DRHC et du SCT ont donné aux participants un aperçu des exigences relatives aux données et des défis qui s'y rattachent. Des spécialistes des données qui avaient mené avec succès un sondage de déclaration volontaire leur ont donné des conseils sur ce type de sondage et les méthodes de collecte de données. Des experts de Statistique Canada, de DRHC et de la Commission de la fonction publique du Canada ont dirigé des séances plénières sur les données relatives à la représentation et à la disponibilité des groupes désignés. Il y a aussi eu d'autres exposés sur l'analyse de l'effectif, les vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, les objectifs numériques et la planification de services centralisés de données sur l'équité en emploi.

Des représentants du Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en emploi et du secteur privé ont animé des discussions en petits groupes sur les quatre sujets suivants : les sondages sur l'effectif, les données sur la disponibilité, l'analyse de l'effectif et, enfin, les objectifs numériques et les plans relatifs à l'équité en emploi.

Le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a fait un exposé sur les principaux défis qui attendent les intervenants de l'équité en emploi. L'un de ces défis consistait à définir clairement les obligations des employeurs. Le Secrétariat a d'ailleurs par la suite amorcé un dialogue constructif avec la Commission canadienne des droits de la personne afin de régler un certain nombre de questions. Les autres défis mentionnés comprenaient l'obligation de communiquer les données relatives à l'équité en emploi et l'obligation d'en comprendre les éléments techniques.

Les participants ont conclu que les exigences de la nouvelle Loi n'étaient pas tellement différentes des pratiques en vigueur dans la fonction publique fédérale. Toutefois, comme il faut apporter quelques ajustements pour régler les questions qui ont été soulevées par les groupes de discussion, le SCT entend organiser d'autres ateliers et séminaires sur les données relatives à l'équité en emploi au cours de l'exercice 1999-2000.

Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques

Cet atelier, présenté le 3 juin 1998, visait à réunir des personnes handicapées et des technologues afin qu'ils puissent partager leurs expériences et recommander des mesures pour améliorer l'accessibilité aux réseaux électroniques, tant pour les fonctionnaires fédéraux que pour leurs clients. Les participants ont eu l'occasion de discuter des défis actuels et des diverses orientations que peuvent adopter les décideurs, les gestionnaires et les technologues en ce qui concerne l'accès aux réseaux électroniques.

Les membres du Groupe de travail sur l'accessibilité, un sous-comité du Comité consultatif sur Internet du SCT, avaient organisé l'atelier sous les auspices de la Direction du dirigeant principal de l'information du Secréariat. Des experts de la Commission de la fonction publique du Canada et d'Environnement Canada ont participé à la planification de cet atelier au cours duquel des représentants du gouvernement et du secteur privé ont présenté des ateliers. Des séances d'information avaient été prévues pour donner aux participants un aperçu de l'initiative visant à favoriser l'accès au Web du World Wide Web Consortium; le point de vue d'un utilisateur sur l'accessibilité des ordinateurs de bureau; les compétences disponibles pour résoudre les problèmes d'application réseau; l'importance de rendre les sites Web accessibles; un projet pilote de télétravail parrainé par le gouvernement fédéral à l'intention des travailleurs handicapés; les applications utiles des nouvelles technologies; et le programme de technologie informatique adaptée d'Environnement Canada.

Le sujet prédominant de la journée a été la nécessité pour les ministères de continuer d'échanger des renseignements et des connaissances spécialisées. Il était évident pour les intervenants qu'il fallait faire plus d'efforts pour bien comprendre les besoins des utilisateurs handicapés. Ils ont également mentionné qu'il fallait non seulement fournir aux employés handicapés les outils dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions, mais aussi leur montrer comment utiliser ces outils le plus efficacement possible. Les participants ont reconnu par ailleurs qu'il était plus économique de concevoir dès le départ des systèmes et des services électroniques qui sont accessibles à tous plutôt que de les modifier ou de les adapter par la suite. Enfin, il a été convenu que les personnes handicapées devraient participer à toutes les étapes de l'élaboration des systèmes et de la prestation électronique des services.

- pour les personnes membres des minorités visibles : accès limité aux emplois, sous-représentation, besoin d'inclusion et respect des différences.

Au cours de cette assemblée générale, chacun des comités a tenu sa propre réunion afin d'examiner son plan de travail pour l'année à venir et faire le bilan de la dernière année.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIEB) est le fruit d'un partenariat entre le Secrétariat et les ministères et les organismes fédéraux. Il a pour rôle de stimuler le leadership et d'aider les chefs de file à atteindre les objectifs de l'équité en emploi énoncés dans les politiques gouvernementales. Dans le cadre de ce partenariat, les ministères participants et des représentants des organismes centraux et de la grande collectivité des clients et des intervenants de l'équité en emploi sont invités à échanger des renseignements et à se consulter sur les questions liées à l'équité en emploi. Cette tribune offre aux participants l'occasion de se renseigner et d'échanger sur des préoccupations et des sujets d'intérêt commun et de contribuer à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Le CIEB se réunit cinq fois par année. Il a abordé au cours de l'exercice 1998-1999 des sujets à la fois variés et instructifs. En voici des exemples :

- Santé Canada a présenté au Comité son approche concernant la déclaration volontaire; la Banque royale du Canada a parlé de sa vision particulière de l'équité en emploi et de son expérience à ce sujet;
- la Commission de la fonction publique du Canada a décrit l'examen des systèmes d'emploi qu'elle avait effectué de ses systèmes de recrutement et d'administration des priorités;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a été présenté aux ministères;
- le nouveau Programme des mesures positives d'équité en emploi a été présenté et a été adopté;
- la trousse d'information sur l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail a été mise à la disposition des participants;
- le Comité a encouragé les ministères et les syndicats à participer au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi, et a présenté ensuite un rapport à ce sujet.

Ce ne sont là que quelques-unes des activités du Comité, mais elles illustrent bien le type de réseautage et de renseignements échangés qui caractérise cette tribune.

Comités consultatifs du Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi

Dans l'ensemble, le colloque a été très bien accueilli. Quatre-vingt-dix pour cent des participants ont indiqué qu'il avait répondu à leurs besoins. La majorité des participants ont attribué des cotes allant de *bon* à *excellent* à tous les éléments du colloque.

Les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi ont tenu leur assemblée générale annuelle à Ottawa les 13 et 14 mai 1998. Le dirigeant principal des ressources humaines du SCT a souhaité la bienvenue aux participants et les a renseignés sur les diverses initiatives de la Direction des ressources humaines du Secrétaire.

C'est à l'occasion de cette assemblée que la Division de l'équité en emploi a annoncé son intention de créer un site Web sur l'équité en emploi pour le SCT. Le Secrétaire a également demandé la tenue de consultations en vue de la révision de sa politique sur l'équité en emploi et de sa politique sur la prestation de services aux employés handicapés. Un représentant de la Commission de la fonction publique du Canada a ensuite présenté un exposé sur la réforme de la dotation en personnel.

Plusieurs ateliers avaient été organisés pour les participants. L'un des ateliers, qui portait sur la consultation relative à l'équité en emploi, visait à permettre au Conseil du Trésor de tirer des enseignements des méthodes utilisées jusqu'à présent pour consulter les groupes désignés. Le Conseil du Trésor a demandé l'avis des comités sur les processus consultatifs actuels et les processus de rechange ainsi que sur divers mécanismes de consultation externes et internes.

Les comités ont été informés des résultats de l'évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales, effectuée à l'été de 1997. Cette évaluation, à laquelle ont participé bon nombre des membres des comités, a permis de dégager les principaux défis qui attendaient chacun des comités :

- pour les femmes : incidence de la technologie sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes, diversité au sein du groupe des femmes et nécessité de modifier la culture organisationnelle;
- pour les Autochtones : reconnaissance des intérêts divers des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des Métis et des Inuits et nécessité de diversifier les approches, les interventions et les mesures correctives;
- pour les personnes handicapées : services d'aménagements pratiques, besoin d'une réforme des régimes de travail et prestations d'invalidité;

Les participants au colloque ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers discuter des exigences relatives à l'examen des systèmes d'emploi et des difficultés que présente un tel examen. Ils ont aussi participé à huit ateliers portant sur des questions ou des préoccupations précises regroupées sous deux thèmes : « Le point de départ de l'examen des systèmes d'emploi » et « La réalisation ».

- Envisager des mesures correctives à l'égard des obstacles repérés.
- les membres des groupes désignés sont confrontés.
- Échanger sur l'expérience acquise et les pratiques exemplaires concernant l'examen des systèmes d'emploi et la détermination des obstacles à l'équité en emploi auxquels fonction publique fédérale.
- Donner un aperçu des exigences particulières de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et décrire les grandes lignes de l'examen des systèmes d'emploi dans la d'équité en emploi.
- Fournir une tribune où les gestionnaires, les agents négociateurs, les agents des ressources humaines et les intervenants de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale peuvent discuter de leurs rôles respectifs dans l'exécution du programme Le colloque avait quatre objectifs :

Le temps d'agir : Examen des systèmes d'emploi, sommaire du colloque

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui a mené l'« Enquête sur les besoins en apprentissage » en juin 1998, a souligné la nécessité immédiate de rassembler davantage d'informations sur les étapes à suivre si l'on veut respecter la Loi. Le CNM a donc décidé de faire de l'examen des systèmes d'emploi, tout probablement la plus lourde des exigences de la Loi, le point de mire de cet événement, sans compter que la plupart des répondants ont indiqué la nécessité d'une formation en ce domaine.

est mentionné précédemment dans ce rapport, c'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies habituelles de consultation ou de négociation entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs.

Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi

Les 11, 12 et 13 janvier 1999, le SCT et le CMBE du Conseil national mixte ont parrainé un événement tenu au Centre de conférences du gouvernement, à Ottawa. « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » a attiré plus de 250 représentants des ministères fédéraux, des agents négociateurs et des milieux universitaires. Comme il

démonstration et la promotion du modèle sont prévues dans les ministères. canadienne des droits de la personne et le Secrétariat. D'autres activités visant à faire la été établi en collaboration avec des ministères, des agents négociateurs, la Commission d'analyser efficacement leur effectif et d'établir des plans d'équité en emploi. Le modèle a Sa direction de la recherche a conçu ce modèle afin d'accroître la capacité des ministères. La CFP a également présenté au CMBE un modèle prévisionnel pour l'équité en emploi. en septembre 1999, à Winnipeg.

publique du Canada. Ce cadre devait être présenté au CNM lors de sa prochaine réunion participant activement aux travaux des comités d'examen de la Commission de la fonction agents négociateurs à intervenir directement dans l'examen des systèmes d'emploi en systèmes d'emploi ainsi que le rôle de l'agent négociateur à chaque étape. Il invite les l'examen de ses systèmes d'emploi. Ce cadre expose les diverses étapes d'un examen des cadre de consultation et de collaboration avec les agents négociateurs qui a été utilisé pour En 1998-1999, la Commission de la fonction publique du Canada a présenté au CMBE un la Politique sur la prestation de services aux employés handicapés.

les autres questions abordées en 1998-1999 figurent la Politique sur l'équité en emploi et l'examen des systèmes d'emploi, l'un des faits saillants de l'exercice 1998-1999. Parmi Comme il a été mentionné précédemment, le CNM a parrainé et organisé le colloque sur

Conseil national mixte,
site Web à l'adresse suivante :
www.njc-cnm.gc.ca

Dans les limites du mandat du Conseil national mixte, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi fournit un forum national où le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet de la préparation, de la mise en œuvre et de la révision des éléments de l'équité en matière d'emploi qui s'appliquent à la grandeur de la fonction publique.

Facteurs critiques de réussite

- **Prestation d'un leadership dynamique et engagé**
- **Clarification et respect des obligations légales**
- **Utilisation stratégique de toutes les initiatives existantes**
- **Établissement d'un milieu de travail positif**
- **Respect de la responsabilité**

Présentation, Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action

L'attention que portent les membres du CHF au dossier de l'équité en emploi montre bien que le gouvernement fédéral, en particulier la haute direction, tient vraiment à ce que la fonction publique devienne représentative de la population canadienne.

Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CME), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où le Secrétaire, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique.

En septembre 1998, en raison du partage des obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entre le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada, cette dernière est devenue membre officiel du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi. Auparavant, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs se consultaient au sujet de l'équité en emploi en siégeant à un sous-comité du Comité mixte de consultation de la CFP.

Les autres représentants fédéraux au CME sont des cadres d'Affaires indiennes et du Nord Canada (président), de Revenu Canada, d'Environnement Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de Développement des ressources humaines Canada. Les agents négociateurs représentés à ce comité sont l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le Comité se réunit cinq fois par année.

Pendant son mandat d'une durée de neuf mois, le Groupe de travail examinera la situation des minorités visibles dans la fonction publique, fera fond sur les conclusions d'études antérieures et dressera un plan d'action. La présidente du Conseil du Trésor s'attend à ce que le Groupe de travail lui présente son plan d'action au début de l'an 2000.

Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires

Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, la fonction publique fédérale a commencé à porter son attention au rajeunissement de son effectif. Pour y parvenir, l'administration fédérale doit être un employeur de choix pour les jeunes travailleurs. Elle doit s'efforcer non seulement de maintenir en poste ses meilleurs éléments, mais aussi veiller à ce qu'elle soit représentative de la population canadienne qu'elle sert.

L'équité en emploi est donc devenue un élément clé du renouvellement de la fonction publique fédérale. C'est pour cette raison que le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada ont présenté, en octobre 1998, un exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires (CHF) à la demande du greffier du Conseil privé. Le CHF est composé de sous-ministres qui conseillent le greffier sur les questions touchant les ressources humaines dans la fonction publique.

Cet exposé, intitulé « Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action », a été présenté de nouveau à la séance de réflexion des sous-ministres tenue en décembre 1998. Il visait à faire le point sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et à proposer un plan d'action pour atteindre les objectifs de représentation équitable des groupes désignés.

Il ressort de cet exposé que deux fronts d'attaque sont nécessaires pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale : le recrutement et le maintien en poste. Pour réussir, les responsables doivent tirer parti des initiatives actuelles et former des partenariats novateurs avec des organismes de l'administration fédérale et de l'extérieur. Il leur faut également créer un milieu de travail positif dans lequel tous les employés se sentent bien et appréciés.

Ces mesures permettront à la fonction publique d'être davantage à l'image de la population qu'elle sert. Elles se traduiront aussi par un gouvernement plus efficace puisque la fonction publique pourra compter sur les meilleurs éléments de tous les milieux de notre société diversifiée pour servir plus efficacement la population canadienne.

Groupe de travail sur la participation
des minorités visibles dans
la fonction publique fédérale

Une fonction publique renouvelée devrait être réellement représentative de la société canadienne et devrait répondre aux besoins des Canadiens en utilisant leurs talents, compétences et expérience au maximum. L'équité en emploi aidera la fonction publique à atteindre ces objectifs.

et supprimer les obstacles et instaurer des mesures et des programmes positifs pour corriger les déséquilibres. La création de ce groupe de travail fait ressortir l'importance de l'initiative « Repenser le rôle de l'État » en mettant l'accent sur les changements démographiques et les exigences culturelles au Canada. Elle a pour objet de doter la fonction publique d'un effectif de premier ordre.

C'est à la suite d'une recommandation de l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales que le président du Conseil du Trésor a accepté, en mars 1998, d'établir un groupe de travail sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales est l'organisme communautaire qui avait déposé une plainte de discrimination systémique contre Santé Canada et qui avait eu gain de cause.

Les travaux exécutés au cours de l'année ont porté principalement sur l'établissement d'un cadre pour appuyer la création, l'administration et le fonctionnement du Groupe de travail, la définition de son mandat et sa composition. Le Groupe de travail a également adopté une stratégie de communication en prévision du lancement de cette initiative, et a organisé la conférence de presse qu'a donnée le président pour faire l'annonce de la création du Groupe de travail. Il a aussi tenu des consultations afin d'obtenir l'appui des principaux intervenants internes et externes, y compris le Comité consultatif sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles et le Comité exécutif de la Direction des ressources humaines, qui relèvent tous deux du SCT, ainsi que le Comité des hauts fonctionnaires.

Un budget de 500 000 \$ (30 000 \$ pour 1998-1999 et 470 000 \$ pour 1999-2000) a été affecté au Groupe de travail grâce au Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

Une autre des grandes réalisations de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat en 1998-1999 a été l'établissement, par l'entremise de son groupe des partenaires et du perfectionnement, du Groupe de travail du président du Conseil du Trésor sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le lancement officiel de ce groupe de travail était prévu pour avril 1999. Le Groupe a pour mandat d'aider le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, à mettre en œuvre l'équité en emploi conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À cette fin, il doit cerner

Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Le Groupe de travail veut que les fonctionnaires fédéraux discutent de la question de la diversité et de la culture de la fonction publique. Il invite les fonctionnaires qui désirent véritablement créer une nouvelle culture dans la fonction publique du XXI^e siècle à visiter ses sites Web aux adresses suivantes : <http://www.tbs-sct.gc.ca/inclusive> ou <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/inclusive>.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Ensemble nous pouvons doter la fonction publique d'une nouvelle culture. Ce sont les fonctionnaires d'aujourd'hui qui créeront la fonction publique de demain.

2000 @ 2000

L'engagement de faire la différence est la raison d'être du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le 14 décembre 1998, le président du Conseil du Trésor a annoncé la création de ce groupe qui a pour mandat de conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre pour que la fonction publique fédérale soit représentative de la population qu'elle sert et de la main-d'œuvre canadienne. Le Groupe de travail veut recruter 2000 *agents de changement* dans la fonction publique fédérale pour l'appuyer dans sa démarche. Ils s'emploieront au cours de l'exercice 1999-2000 à transmettre l'impulsion nécessaire au changement et à tracer la voie à une nouvelle culture au sein de la fonction publique. Le thème du Groupe de travail, « 2000 @ 2000 », reflète le projet du groupe d'organiser une fête officielle à Ottawa en juin 2000 à l'intention des fonctionnaires et des autres participants. Cet événement coïncidera avec le lancement de diverses activités visant à amener la fonction publique à accepter davantage la diversité au XXI^e siècle.

nouvelle collection sur l'équité, la diversité et le perfectionnement professionnel comprend maintenant près de 1000 livres, revues, périodiques, simulations, jeux, romans et vidéos sur l'équité en emploi et la diversité, et les ouvrages sur le perfectionnement professionnel y sont de plus en plus nombreux.

Avant le lancement officiel du PMPEE, un plan d'action stratégique avait été dressé pour le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Ce plan consistait à renouveler le mandat et la vision du Centre en insistant sur le rôle important que jouent les partenaires ministériels locaux et régionaux dans la prestation de ses services. Le plan devait permettre aux ministères d'assumer la responsabilité des aménagements nécessaires des lieux de travail pour répondre aux besoins de leurs employés. Une fois le financement du PMPEE approuvé, le plan a été mis en œuvre.

À la fin de mars 1998, les responsables avaient reconstitué la plupart de l'inventaire des appareils et des accessoires fonctionnels pouvant être prêtés aux employés des ministères et des organismes fédéraux; ils avaient presque terminé la planification d'une nouvelle aire de démonstration, ayant recours à la vidéococonférence pour appuyer la prestation des services dans les régions; et ils étaient en voie de renouveler et d'améliorer le réseau existant de partenaires et de collaborateurs jouant un rôle dans la prestation des services. Le Centre s'appropriait donc à offrir ses services et à remplir le mandat qui lui était confié.

En 1998-1999, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada ont élaboré un cadre de responsabilisation et de rapport pour le PMPEE. Ils compartaient le soumettre à l'approbation du Conseil de gestion en mai 1999, et l'appliquer à chacun des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi. Le cadre permettra d'axer les projets sur des objectifs mesurables. Il décrira le rôle et les responsabilités du Secrétaire et de la Commission de la fonction publique du Canada à l'égard de la mise en œuvre du programme ainsi que les exigences en matière de suivi et de rapport auxquelles devront satisfaire les ministères et les organismes qui reçoivent des fonds dans le cadre du PMPEE.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

L'engagement de tous et chacun, à tous les niveaux, est la clé du succès. L'équité en emploi ne peut devenir l'une des grandes priorités d'une organisation sans l'engagement de la haute direction et celui des cadres intermédiaires qui sont responsables du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement des membres des groupes désignés. Cet engagement doit être partagé par tous les membres de l'organisation : la création d'un milieu de travail qui accepte et valorise la diversité requiert la participation de tous les employés.

L'un des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi approuvé par le Conseil de gestion en janvier 1999 porte sur l'analyse de l'effectif et les données du Recensement du Canada de 1996. Ce projet aide les ministères et les organismes de la fonction publique à s'acquitter de leur obligation de faire l'analyse de leur effectif. Pour ce faire, les participants ont reçu leurs données ministérielles, y compris des ensembles de données personnalisées sur la disponibilité qui proviennent du Recensement du Canada de 1996. Ils ont également reçu le document intitulé *Analyse de l'effectif – Guide et cahier d'exercices pour la fonction publique fédérale*. Les ateliers sur les données ont eu lieu en février et en mars 1999 et d'autres étaient prévus pour avril 1999. Des renseignements supplémentaires sur les types de projets approuvés par le Conseil et la liste des projets du PMPEE approuvés jusqu'à maintenant sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Le Fonds du partenariat – Équité en emploi répond aux besoins particuliers de chaque région en appuyant la réalisation de projets qui visent à supprimer les obstacles à l'emploi et qui sont le fruit de partenariats au niveau régional. La tenue de vastes consultations auprès des membres des groupes désignés et des conseils régionaux figure parmi les activités que la Commission de la fonction publique du Canada a exercées en 1998-1999 dans le cadre du Fonds du partenariat – Équité en emploi. En outre, les gestionnaires ministériels ont été appelés à cerner les obstacles à l'équité en emploi, à discuter d'éventuels projets et à créer des partenariats. Pour leur part, les directeurs généraux et les coordonnateurs de programme de tous les bureaux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada ont participé à la promotion, à la coordination et au lancement du Fonds du partenariat – Équité en emploi.

Le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi est chargé de faciliter la mise en œuvre de stratégies de perfectionnement professionnel efficaces et adéquates pour les membres des groupes désignés. À cette fin, le Bureau a mis l'accent sur le transfert de connaissances aux ministères et aux régions dans le cadre d'un processus consultatif. Au moyen d'entrevues, de discussions de groupe et d'ateliers, il a consulté plus de 350 personnes dans tout le Canada, pour la plupart des membres des groupes désignés. Les observations recueillies au cours de ces consultations lui ont permis d'élaborer un cours de 45 heures, au niveau de la maîtrise, sur l'orientation professionnelle liée à l'équité en emploi, devant être mis à l'essai à l'automne de 1999. En outre, la collection « La diversité », créée par le Centre canadien de gestion et conservée à la bibliothèque de la Commission de la fonction publique du Canada, a été enrichie. La

connaître le programme et discuter d'éventuels projets. Des outils de communication tels que des brochures, des feuillets et des signets ont été conçus pour promouvoir le programme dans toute la fonction publique fédérale. Ils sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publisservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Les quatre composantes du Programme des mesures positives d'équité en emploi sont :

- **le Fonds d'intervention – Équité en emploi;**
- **le Fonds du partenariat – Équité en emploi;**
- **le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi;**
- **le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi.**

Le conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi surveille et guide la mise en œuvre du PMPE, donne une orientation stratégique au programme et approuve ou propose parfois des projets dans le cadre du volet Fonds d'intervention – Équité en emploi. Composé de neuf hauts fonctionnaires de divers ministères, pour la plupart des sous-ministres adjoints, le conseil de gestion est présidé par le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du SCT. Le directeur exécutif de la Direction du renouvellement du personnel et de l'apprentissage à la Commission de la fonction publique du Canada en est le vice-président. Les conseils fédéraux régionaux ont la possibilité d'influencer les projets financés à l'aide du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est géré par chacun des six directeurs généraux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Fonds d'intervention – Équité en emploi permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives qui visent à régler des questions interministérielles particulières relevées à la suite des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne ou qui s'inscrivent dans la foulée des grandes priorités gouvernementales.

INITIATIVES ET ACTIVITÉS DES ORGANISMES CENTRAUX :
LE REFLET DE NOTRE ENGAGEMENT

En 1998-1999, le Secrétariat a pris des mesures pour renforcer son engagement à l'égard de l'équité en emploi, élément fondamental du renouvellement de la fonction publique fédérale.

L'une des principales réalisations du Secrétariat à ce chapitre a été le lancement du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE). Les mesures positives sont le reflet de l'engagement qu'a pris le SCT d'aider les ministères et les organismes à réaliser l'équité en emploi en milieu de travail.

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi

Le 8 octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé, pour une période de quatre ans se terminant le 31 mars 2002, le Programme des mesures positives d'équité en emploi ainsi qu'un budget annuel d'au plus 10 millions de dollars. Ce programme temporaire vise à donner plus d'autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs relatifs à l'équité en emploi. Il a aussi pour objet d'améliorer la répartition des quatre groupes désignés et d'accroître leur représentation dans les catégories et les groupes professionnels où ils sont sous-représentés. Enfin, le PMPEE a été conçu pour aider le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PMPEE, qui est fortement axé sur les initiatives régionales et accorde la préférence aux programmes ministériels à frais partagés, remplace le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) qui a pris fin le 31 mars 1998. La Commission de la fonction publique du Canada administre trois des quatre volets du programme : le Fonds du partenariat – Équité en emploi, le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Le quatrième volet, le Fonds d'intervention – Équité en emploi, est administré par le groupe chargé du Programme des mesures positives d'équité en emploi, de la Division de l'équité en emploi, au SCT. Ce groupe veille à la coordination générale du PMPEE et surveille la mise en œuvre de ses quatre composantes. Des représentants du Secrétariat et de la Commission de la fonction publique du Canada se rendent dans les régions pour faire

La Division des ressources humaines de l'Agence canadienne de développement international a rédigé deux documents pour dissiper le mythe selon lequel l'équité en emploi n'est en fait qu'un moyen d'accorder un traitement préférentiel à des membres des groupes désignés qui ne sont pas qualifiés. Les brochures « Mythes et réalités » et « Saviez-vous que? » servent également à rappeler aux employés les principes fondamentaux de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les avantages que l'on peut tous tirer de l'équité en emploi.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, par l'entremise de son comité consultatif de l'équité en emploi, a créé un prix de l'équité en emploi afin de souligner tous les ans la contribution exceptionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés à l'équité en emploi au sein du Conseil. Le prix a été décerné pour la première fois en juin 1998, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, à un gestionnaire qui avait fait des efforts particuliers pour recruter un employé handicapé et tenir compte de ses besoins.

Le Guide des ressources pour les employés handicapés, publié par **Statistique Canada**, contient des renseignements sur les politiques du gouvernement fédéral relatives aux déficiences, aux secteurs de service et aux options en matière de travail.

La Commission de la fonction publique du Canada a élaboré une politique interne sur l'équité en emploi. Il s'agit d'un document cadre dans lequel sont exposés le rôle et les responsabilités des principaux intervenants ministériels relativement à la mise en œuvre de l'équité en emploi à la Commission.

Les ministères et les organismes diffusent davantage de renseignements concernant l'équité en emploi sur le Web, moyen de communication par excellence pour le nouveau millénaire.

Le site Web que **Affaires indiennes et du Nord Canada** consacre à l'emploi des Autochtones témoigne bien du leadership dont il fait preuve dans ce domaine. Toutes les grandes initiatives se rattachant à l'emploi, au perfectionnement et au maintien en poste des Autochtones y sont exposées. On y trouve des liens avec d'autres sites importants du gouvernement, y compris ceux des partenaires du Ministère. Affaires indiennes et du Nord Canada invite les intéressés à visiter son site à l'adresse suivante :

http://www.inac.gc.ca/AWD/intro_f.html.

Le site Web de la Division des programmes d'apprentissage, de perfectionnement et de diversité à **Santé Canada**, « Une organisation pour l'avenir », propose des moyens novateurs d'améliorer le rendement organisationnel et d'aider les employés à se réaliser pleinement. Il contient des renseignements sur la planification de la carrière et l'orientation professionnelle, les activités d'apprentissage et de perfectionnement, les programmes de diversité, les horaires des cours et les ressources disponibles. L'adresse de ce site est : www.hc-sc.gc.ca/futureorg.

Sur le site Web « Emplois@Parcs », récemment établi par l'**Agence Parcs Canada**, figure un énoncé qui souligne l'importance que revêtent les perspectives de la diversité pour l'Agence. Le grand public peut consulter ce site, qui sert à recruter du personnel, à l'adresse suivante : http://parkscanada.pch.gc.ca/Employment/jobs/jobs_e.htm.

Diffusion du message

De nombreux ministères ont eu recours à d'autres moyens pour promouvoir l'équité en emploi et souligner l'importance qu'ils y attachent.

Pêches et Océans a réalisé une courte vidéo décrivant les divers secteurs d'activité du Ministère. Disponible dans les deux langues officielles, la vidéo reflète la diversité de l'effectif et de la clientèle du Ministère. Elle servira non seulement à informer les nouveaux employés, mais aussi comme outil de promotion lors de salons de l'emploi.

Aménagements pour les personnes handicapées

Les ministères et les organismes fédéraux ont continué d'agir de façon proactive en tenant compte des besoins des personnes handicapées et en leur fournissant l'accès aux immeubles et aux postes de travail.

Environnement Canada est particulièrement fier de son programme de technologie informatique adaptée. Ce programme a pour but d'aider les employés handicapés qui ont besoin d'une aide technique spécialisée à intégrer le milieu de travail. Le Ministère offre actuellement des services aux autres ministères dans le cadre de ce programme. La technologie informatique adaptée aide les personnes ayant une déficience sensorielle, une mobilité réduite ou une déficience en matière d'apprentissage à se servir d'un ordinateur en réduisant ou en supprimant tout simplement les obstacles que présentent les interfaces informatiques habituelles. Comme il a permis d'intégrer à l'effectif des aveugles et des personnes ayant une déficience visuelle, ce programme a été mis en nomination pour le prix Stevie Wonder décerné à l'organisation modèle de l'année. Les Canadiens et les Canadiennes peuvent également être fiers du Prix international Franklin Delano Roosevelt pour la promotion des personnes handicapées que le Canada a reçu aux Nations Unies en 1998 en reconnaissance des progrès qu'il a accomplis en vue d'accroître les débouchés offerts aux personnes handicapées.

En réponse aux demandes d'aménagements présentées par des employés handicapés, Statistique Canada a instauré une politique ministérielle de financement grâce à laquelle les gestionnaires peuvent maintenant acheter des technologies habilitantes et offrir des services aux employés handicapés.

Dans le cadre du projet d'adaptation du lieu de travail de la Commission de la fonction publique du Canada, les Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée ont mis de l'avant une proposition afin de faciliter la participation des personnes handicapées au milieu de travail.

La direction de Citoyenneté et Immigration Canada est consciente qu'elle doit tenir compte des besoins des employés qui ont une déficience physique ou qui peuvent en développer une au travail. Au Centre de traitement des données de Vegreville, en Alberta, plusieurs préposés à la saisie des données ont subi des microtraumatismes à répétition. La direction du Centre a alors collaboré de près avec les spécialistes en ergonomie afin de réduire au minimum les risques de blessures que peut occasionner le matériel informatique. Ils ont également expérimenté avec succès un logiciel de reconnaissance vocale.

Santé Canada a donné un atelier d'une demi-journée sur le mentorat dans un effectif culturellement diversifié, intitulé « Atelier sur le mentorat dans le domaine de la diversité pour les mentors ». Il a été conçu pour aider les mentors et d'éventuels mentors à fixer des objectifs réalisables afin d'arriver à une relation de mentorat constructive. En plus de favoriser l'épanouissement personnel des mentors et de leurs protégés, cet atelier offre aux mentors les outils nécessaires pour supprimer les obstacles à l'équité en milieu de travail au nom de leurs protégés. Un atelier d'une journée intitulé « Diriger des équipes de travail diversifiées » aide les gestionnaires à mieux comprendre la diversité et leur offre les outils et les techniques nécessaires pour y parvenir. L'atelier d'une demi-journée intitulé « Construire des équipes de travail diversifiées » est un forum pratique de premier ordre qui s'adresse aux gestionnaires et à leurs équipes et porte sur les avantages, les effets et les répercussions de la diversité en milieu de travail. L'atelier d'une journée intitulé « Travailler avec l'équité en matière d'emploi » a été créé pour renseigner tous ceux qui s'intéressent de près à l'équité en emploi sur le but et le cadre législatif de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le module comprend un aperçu du rôle et des responsabilités des intervenants et offre à ces derniers les outils nécessaires pour conseiller judicieusement les gestionnaires sur les questions ayant trait à l'équité en emploi.

La Commission nationale des libérations conditionnelles a tenu un atelier de deux jours sur la façon de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, en collaboration avec le secrétariat du **Solliciteur général**. Cette activité de perfectionnement professionnel avait pour but d'aider les employés à prendre leur carrière en main.

En partenariat avec la Direction générale des ressources humaines de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, les Services gouvernementaux des télécommunications et de l'informatique de ce ministère ont offert des cours d'informatique aux employés d'entreprises autochtones de la région de la capitale nationale. Ces cours, pour lesquels des crédits peuvent être accordés en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire, continuent d'être offerts par l'Institut des professionnels de l'information du gouvernement, un organisme éducatif relevant du Ministère.

L'Agence Parcs Canada a donné 16 séances de formation additionnelles intitulées « Diversité au travail » partout au Canada afin de sensibiliser les employés aux questions et aux programmes se rapportant à l'équité en emploi. Il y a eu environ 22 participants par séance. En outre, trois ateliers sur la formation des instructeurs ont été donnés à une quarantaine de participants.

Activités d'apprentissage et exercices

En janvier 1999, le ministre de **Ressources naturelles Canada** et le ministre d'**Affaires indiennes et du Nord Canada** ont présenté un premier rapport sur l'état d'avancement du plan d'action du gouvernement pour les questions autochtones, « Rassembler nos forces ». Ce rapport met en relief les principales activités du gouvernement du Canada qui se traduisent par d'importants changements dans les rapports entre le gouvernement et les peuples autochtones et les résidents du Nord.

Les ministères et les organismes ont fait preuve de créativité en élaborant des ateliers, des séminaires et des exercices visant à promouvoir le travail d'équipe et l'équité en emploi.

Le bureau régional du Québec de **Développement des ressources humaines Canada** a organisé un tournoi de la diversité et de l'équité en emploi. Le concept est semblable à celui d'un tournoi de golf virtuel, et DRHC s'en sert pour effectuer un suivi des différentes phases de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour accroître la diversité dans le Ministère. Des équipes composées de quatre personnes, dont un gestionnaire, sont formées. Chaque équipe doit réaliser un parcours de 18 trous, lesquels correspondent aux diverses activités qu'il faut accomplir pour appliquer la *Loi*. Pendant le parcours, les équipes notent leur réussite à chaque activité (c'est-à-dire qu'ils inscrivent à leur fiche le nombre de *coups* nécessaires pour atteindre le trou). Enfin, pendant ce tournoi d'une durée de 12 à 18 mois, les joueurs reçoivent des conseils pratiques des professionnels de la Direction des ressources humaines de la région.

Pêches et Océans a offert une série de cours d'une journée à ses employés et à ses gestionnaires : « Travailler au sein d'une main-d'œuvre diversifiée » et « Travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les employés, et « Gérer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les gestionnaires. Les gestionnaires du Ministère peuvent également suivre un cours d'une durée de deux jours intitulé « Gérer une main-d'œuvre diversifiée ».

Environnement Canada a reconnu que l'équité en emploi ne pouvait être mise en œuvre sans modifier la culture organisationnelle et sans créer un milieu qui accepte et valorise les différences. À cette fin, il a élaboré les ateliers « Le leadership face aux nouveaux défis » et « L'apprentissage vers l'avenir », grâce auxquels les participants peuvent perfectionner leurs qualités en matière de leadership et leur capacité de travailler en équipe et en partenariat.

servi. Dans le cadre du volet Programme d'aide temporaire, des spécialistes des achats participent à des affectations d'une durée d'une à trois semaines pour aider à répondre aux besoins des organisations ou des entreprises autochtones dans le domaine des achats. Le Ministère paie les coûts associés à tous ces projets.

Agence Parcs Canada a travaillé à l'établissement d'un secrétariat autochtone pour aider les gestionnaires à créer des liens avec des groupes autochtones locaux. Une annonce officielle à ce sujet était attendue de la part du secrétaire d'État de l'Agence Parcs Canada en avril 1999. Ce secrétariat permettrait de créer un réseau d'environ 40 personnes de diverses régions du Canada qui traitent avec des groupes autochtones vivant à proximité des parcs nationaux ou des sites historiques ou patrimoniaux.

En 1998-1999, **Service correctionnel Canada** a soumis son projet de programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles à l'approbation des responsables du Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Tous les bureaux régionaux du Ministère ont contribué à la présentation de cette proposition. Un modèle de programme de recrutement devrait en résulter. Service correctionnel Canada a soumis un autre projet à l'approbation des responsables du Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Cette deuxième proposition porte sur des questions telles que le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des employés autochtones appartenant à diverses catégories d'emplois. Parmi les activités régionales ayant servi à promouvoir l'équité en emploi au Ministère figurent l'établissement de réseaux avec des bandes autochtones, la tenue de séances d'information dans des réserves et la création de partenariats en matière de recrutement et d'essai avec des établissements d'enseignement tels que le Saskatchewan Federated College.

Les 14 et 15 mars 1999, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a rencontré les membres du Conseil autochtone et ses employés à Calgary (Alberta). À l'occasion de cette séance de deux jours, les membres du Conseil autochtone et les employés ont échangé des idées sur des sujets tels que le soutien professionnel et affectif, le rôle des collectivités autochtones dans l'administration des services correctionnels et les programmes communautaires.

Le ministère de la Justice Canada a élaboré un programme de recrutement de stagiaires inuits afin d'offrir à des étudiants inuits l'appui financier dont ils ont besoin pour faire des études en droit, des stages au sein du Ministère à la fin de leurs études et un emploi d'avocat débutant après leur admission au barreau. Le programme est en attente d'approbation des autorités compétentes.

Les nombreuses activités d'action directe exercées par les ministères et les organismes fédéraux en 1998-1999 ont permis d'accroître leur présence dans les régions et les collectivités qu'ils servent.

Conscient de la nécessité d'avoir un effectif représentatif, **Revenu Canada** s'est penché sur la question de l'intégration de la diversité dans ses pratiques de gestion. Il s'est associé à des organismes communautaires et à des établissements d'enseignement afin d'accroître la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et la sensibilisation aux questions qui les concernent. Ce type d'action directe est la pierre angulaire des programmes de recrutement axés sur les groupes désignés. Les partenariats ouvrent des portes et donnent accès à un plus grand nombre de candidats hautement qualifiés appartenant aux groupes désignés. Une alliance appelée Partenaires pour l'équité a été formée dans la région du Pacifique. Ce réseau composé de représentants d'organismes communautaires, du gouvernement provincial, d'autres ministères fédéraux et de groupes d'appui a permis de créer des programmes novateurs et de mettre en commun des possibilités d'apprentissage.

À **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, la Direction générale du service des approvisionnements a élaboré, de concert avec la Direction générale des ressources humaines et l'Assemblée des chefs du Manitoba, des initiatives visant à faciliter le transfert aux entreprises autochtones de connaissances liées à la gestion des achats. C'est en novembre 1998 que ce programme, appelé Initiatives en matière de transfert de connaissances, a été lancé par le ministre de ce ministère et des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba. Le programme comprend trois projets pilotes différents qui s'adressent à des personnes qui ne sont pas employées par le Ministère : Kikinauweyeniin (Programme de stages); Wawabandjige (Possibilités de formation) et Widoakagewin (Programme d'aide temporaire). Le Programme de stages offre à des stagiaires autochtones, parraïnés et employés par une entreprise ou une organisation autochtone, une formation en matière de gestion des achats suivie de quatre affectations de six mois au Ministère pour une période totale de deux ans. Dans le cadre du volet Possibilités de formation, de quatre à six Autochtones ont la possibilité de suivre des cours sur les achats offerts à la grandeur du Canada selon le principe du premier arrivé, premier

À **Ressources naturelles Canada**, on continue de consulter périodiquement les syndicalistes et les représentants des employés. Les femmes et les Autochtones bénéficient actuellement de trois réseaux ou groupes d'échanges distincts : le Groupe de travail interministériel sur les femmes en sciences et en technologie au gouvernement fédéral, le Réseau des femmes du Secteur des sciences de la terre et la Table ronde Wagmatcook (en collaboration avec la Première nation de Wagmatcook).

soutien administratif.

Leurs activités, et il a créé un secrétariat des groupes consultatifs pour leur fournir un la Défense leur a confié un mandat national et donné des fonds pour les aider à exercer que jouent les quatre groupes consultatifs de la Défense, le Conseil sur la diversité de événements nationaux qui ont trait à l'équité en emploi. Reconnaissant le rôle important des Forces canadiennes. Les membres des comités consultatifs prennent part à tous les fournit un cadre stratégique intégré pour la gestion de la diversité au sein du Ministère et la Défense à assister à toutes ses réunions. Le Conseil, qui se réunit trois fois par année, emploi. Le Conseil sur la diversité de la Défense a invité les quatre groupes consultatifs de l'équité en emploi. En 1998-1999, elle a renforcé ses comités consultatifs sur l'équité en La **Défense nationale** a établi des mécanismes de consultation sur les questions liées à

sur d'autres questions se rattachant à la gestion de la diversité.

groupe désigné, les comptes rendus des réunions du Comité consultatif et de l'information site Intranet sur l'équité en emploi. On y trouve notamment des renseignements sur chaque matière d'emploi et accru la visibilité de son programme d'équité en emploi en créant un L'Agence spatiale canadienne a remis sur pied son Comité consultatif d'équité en

réseau de contacts parmi ses membres à la grandeur du pays.

la Journée nationale des Autochtones (21 juin 1998). Le Groupe a par ailleurs établi un activités pendant la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et à l'occasion de de travail et fait le bilan des progrès accomplis par les Autochtones. Il a aussi organisé des d'employés venant de diverses régions du Canada. Le Groupe a examiné son plan annuel Whitehorse (Yukon), une conférence annuelle à laquelle ont assisté une trentaine remporté un vif succès. Le Groupe de travail sur les Autochtones a aussi tenu, à marquer et d'échanger leurs vues sur des sujets d'intérêt commun. La conférence a ministères et organismes centraux, ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers minorités visibles. Quelque 150 participants, y compris des représentants de divers

Le **ministère du Patrimoine canadien** compte principalement sur ses quatre comités consultatifs pour promouvoir l'équité en emploi. Coprésidés par des sous-ministres adjoints choisis par leurs membres, ces comités ne font pas que jouer un rôle de soutien, ils servent également de tribune pour sensibiliser les employés à l'équité en emploi et conseiller la haute direction à ce sujet. L'un des événements notables de 1998-1999 a été la conférence annuelle du Comité pour l'accès et la participation équitable. Tenue à Hull (Québec) les 25 et 26 mars 1999, la conférence a permis de sensibiliser davantage les employés et les gestionnaires du Ministère aux questions qui intéressent les membres des

membres des comités locaux.

outre, les directeurs régionaux de la Commission ont affecté des fonds à la formation des membres des comités locaux. En Commission pour la formation, les déplacements et l'achat de matériel didactique. En spécial. Un budget de 10 000 \$ a donc été approuvé par l'administration centrale de la Commission. En effet, son comité directeur national d'équité en emploi a reçu les appuis nécessaires visant à mieux faire connaître et accepter les autres cultures et les besoins des grains. L'importance de la collaboration a été mise en évidence à la **Commission canadienne** également à la défense de l'équité en emploi au sein de la nouvelle agence.

un plan et des cadres de gestion et de responsabilisation stratégiques. Elle se portera précieusement des questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. Cette équipe dressera conception en matière d'équité en emploi a alors été mise sur pied pour s'occuper élaborées en vue de la transition du Ministère au statut d'agence. Une équipe de À **Revenu Canada**, de nouvelles structures de gestion des ressources humaines ont été animer la gestion des ressources humaines en général.

programmes de gestion de la diversité et de l'équité en emploi sont celles qui devraient son comité consultatif et ses champions. Le Ministère croit que les valeurs inhérentes aux **Canada** a adopté une méthode de gestion de la diversité ayant pour principaux éléments Comme il a été mentionné dans le premier chapitre, **Agriculture et Agroalimentaire**

comité interministériel composé de représentants des quatre provinces de l'Atlantique. actuellement un plan d'action. Quant au bureau régional de l'Atlantique, il fait partie d'un se réunit tous les trois mois. Douze ministères sont représentés à ce comité, qui ébauche participé aux travaux d'un comité interministériel sur la diversité et l'équité en emploi, qui activités se rattachant à l'équité en emploi. Le bureau régional de l'Est du Québec a À **Condition féminine Canada**, les bureaux régionaux ont participé activement à des

Mentorat et maintien en poste des employés

Afin de faciliter la mise en œuvre des mesures qu'ils ont planifiées pour maintenir en poste les employés appartenant aux groupes désignés, certains ministères et organismes ont souvent fait appel à des mentors, alors que d'autres ont retenu les services d'animateurs ou d'ombudsmans.

Des employés de la **Commission canadienne des grains** ont agi comme mentors auprès d'étudiants autochtones et d'étudiants membres des minorités visibles de la Technical Vocational High School à Winnipeg, au Manitoba. Lors d'une journée des carrières organisée à cette école secondaire, des entrevues simulées ont été réalisées en tenant compte des travaux accomplis par les étudiants au cours de l'année. Cette activité leur a permis d'acquérir une expérience qui leur sera utile pour entrer sur le marché du travail. Le bureau régional de l'**Ontario d'Industrie Canada** a mis à l'essai un programme de mentorat destiné aux membres des groupes désignés. La gestion de la diversité deviendra ainsi une nouvelle dimension du programme de mentorat du Ministère qui connaît déjà un grand succès.

Le bureau régional des Prairies et du Nord de **Transports Canada**, qui a joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'équité en emploi, a réussi à accroître sensiblement la représentation des groupes désignés dans cette région, surtout celle des Autochtones. Ce succès est attribuable notamment à la nomination d'un employé ayant pour mandat d'accroître la représentation des groupes désignés dans la région. Un ombudsman de l'équité en emploi a été nommé au bureau régional de l'Ontario de ce ministère. Même s'il ne s'agit pas d'un emploi à plein temps, le rôle de l'ombudsman évolue constamment. Dès qu'il aura été clairement défini, les résultats seront communiqués aux autres régions, qui pourront s'inspirer du modèle.

Consultation et intégration

En 1998-1999, l'intégration de mécanismes et d'activités de consultation à la culture organisationnelle des ministères et des organismes a contribué à accroître la visibilité du cadre de l'équité en emploi et de la gestion de la diversité.

Le ministère de la Justice Canada a pris diverses mesures pour encourager les employés des groupes désignés, en particulier ceux qui occupaient un poste pour une période déterminée, à demeurer en poste, comme l'établissement d'une politique de maintien en poste et la conversion d'un certain nombre de postes de durée déterminée à des postes de durée indéterminée. Il a également envisagé la possibilité de rétablir son programme d'entrevues de fin d'emploi. Il a révisé les lignes directrices qu'il avait établies pour déterminer le traitement des avocats afin d'inclure les périodes de congé de maternité dans le calcul des années de pratique du droit. Le Comité de direction sur l'équité en matière d'emploi et la Division des ressources humaines du Ministère ont examiné les critères de sélection des stagiaires pour s'assurer qu'il n'y avait pas d'obstacle systémique. Cet examen avait pour objectifs de dépouiller les critères de sélection de divers employeurs, d'élaborer des normes de sélection uniformes pour les stagiaires à l'échelle nationale et de veiller à ce qu'il y ait parmi les membres des comités de sélection des personnes appartenant aux groupes désignés.

Service correctionnel Canada a présenté une proposition au Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi en vue du recrutement, de l'avancement et du maintien en poste des employés autochtones dans diverses catégories d'emploi. Un projet pilote réalisé en Saskatchewan a permis de former une classe de 25 candidats autochtones qui recevront la formation requise pour occuper des postes d'agent des services correctionnels. Ce projet a été ébauché dans le cadre d'un partenariat entre la bande de la Première nation Nekaneet et le bureau régional des Prairies du Ministère. Les deux organismes se partagent les coûts de ce projet.

L'une des réalisations du **ministère du Patrimoine canadien** dans le domaine de la gestion des ressources humaines a été l'intégration continue de l'équité en emploi à toutes les activités courantes de sa Direction générale des ressources humaines. On tient maintenant compte de l'équité en emploi pour ce qui est de la recherche et du développement stratégiques, du développement des ressources, des services offerts à la haute direction, des services internes de gestion de l'information, des programmes opérationnels et des services de dotation. Par exemple, le Ministère a dressé un bilan exhaustif, appelé Bilan social, qui donne un aperçu de la santé de l'organisation, des activités de dotation et des activités de formation et de perfectionnement des employés. Établi deux fois l'an afin d'aider les gestionnaires à améliorer la planification de leurs ressources humaines, le Bilan social est une analyse détaillée du personnel. Il donne, entre autres, une idée précise de la situation des groupes désignés dans chacun des cinq principaux secteurs d'activité du Ministère.

Industrie Canada a continué de tracer la voie à l'établissement de programmes de préparation à l'emploi. Après avoir lancé son programme de préparation à l'emploi pour les CS dans le domaine de l'informatique, qui s'est avéré une réussite, il a élaboré un programme de préparation à l'emploi pour les SI dans le domaine du soutien des sciences sociales, afin de permettre aux employés de la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine, d'accéder à des postes d'agent. En outre, afin d'accroître la représentation des femmes dans son organisation, le Ministère veille à ce qu'au moins une femme siège aux comités de sélection formés pour les concours externes visant à doter des postes dans les catégories scientifique et professionnelle, de l'exploitation et technique. Il a également adopté cette pratique pour le recrutement du personnel de la catégorie de la direction.

Anciens Combattants Canada a recruté des étudiants appartenant aux groupes désignés dans le cadre de son Programme d'équité en emploi pour étudiant(e)s. Les étudiants sont invités à participer pendant trois années consécutives à des stages au cours desquels on leur confie des tâches de plus en plus complexes, jusqu'à ce qu'ils aient reçu la formation nécessaire pour travailler dans des domaines où il y a pénurie de personnel qualifié. Le Ministère peut ainsi compter sur un excellent bassin de candidats pour recruter du personnel.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a choisi de mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel de ses employés. Il y consacre 3 p. 100 de son budget. Grâce à ce type d'intervention, plusieurs membres de groupes désignés faisant partie de la catégorie du soutien administratif, une catégorie composée majoritairement de femmes, ont pu acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour accéder à des postes de niveau CO-2 dans le domaine du commerce.

En février 1999, l'**Agence canadienne de développement international** a conçu son Programme de recrutement dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, afin de faciliter l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixés en ce qui concerne la représentation des Autochtones, des personnes membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Il s'inscrit dans le cadre d'un programme de mesures spéciales mis en œuvre conformément à l'article 5.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La proposition a été soumise à l'approbation des commissaires de la Commission de la fonction publique du Canada.

Environnement Canada a lancé le projet Femmes, environnement, sciences et technologie afin d'encourager la participation des femmes et de supprimer les obstacles auxquels elles se heurtent dans la collectivité scientifique et technologique du Ministère. Le projet est axé sur l'élaboration de solutions à long terme pour contrer les obstacles rencontrés. Il porte aussi sur des questions telles que le recrutement des femmes dans le secteur scientifique et technologique et leur maintien en poste; les conditions de travail; l'équilibre entre le travail et la famille; les stratégies visant à permettre aux personnes qui reviennent d'un congé pour les soins et l'éducation ou d'un congé de maternité d'actualiser leurs compétences et le maintien de l'acquis grâce au perfectionnement professionnel, à la formation et à l'avancement.

Pour mener à bien le renouvellement de son effectif, l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique** a mis en œuvre un programme de perfectionnement des cadres qui favorise l'avancement et le perfectionnement de ses employés professionnels. Elle y a intégré les objectifs de l'équité en emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés qui sont sous-représentés dans l'effectif de la direction.

Agriculture et Agroalimentaire Canada a adapté ses pratiques de recrutement afin d'attirer et de maintenir en poste un effectif dont la diversité reflète davantage la disponibilité des membres des groupes désignés dans la population active canadienne. Sa Direction générale des ressources humaines a établi des partenariats de concert avec la **Commission de la fonction publique du Canada** afin de permettre aux autres directions générales du Ministère d'avoir accès aux répertoires des membres des groupes désignés. Afin d'accroître le bassin de candidats pour le recrutement, certaines directions générales ont élargi la zone de sélection applicable aux concours. Le Ministère a également participé au salon de l'emploi organisé par Line 1000 pour les personnes handicapées. Il a ainsi pu établir pour la première fois un répertoire de postulants appartenant à ce groupe : 142 curriculum vitae ont été recueillis et distribués aux services des ressources humaines compétents du Ministère.

Statistique Canada a dressé des répertoires de postulants autochtones et de postulants handicapés en vue d'accroître les possibilités d'emploi offertes aux membres de ces deux groupes.

Pêches et Océans est demeuré fidèle à l'engagement qu'il a pris de rajouter et de diversifier son effectif dans le secteur scientifique et technologique, dont il est un partenaire fier et actif. À cet égard, il a parrainé 93 stages dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion. Trente-huit des stagiaires (40,9 p. 100) appartenaient à un groupe désigné.

Chaque ministère ou organisme, quelle que soit sa taille, doit promouvoir l'équité en emploi et la diversité. Chaque effort déployé en ce sens permet à la fonction publique fédérale de s'approcher de son objectif. En 1998-1999, les ministères et les organismes fédéraux ont démontré encore une fois qu'ils tenaient vraiment à créer un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité du Canada et à faire en sorte que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens qualifiés aient des chances égales d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Les ministères et les organismes fédéraux ont aussi continué de s'acquitter des obligations que leur confère la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, ils savent très bien qu'ils ne peuvent se contenter d'appliquer simplement la *Loi* et qu'il leur faut également prendre des mesures pour promouvoir un changement de culture et veiller à ce que les initiatives relatives à l'équité en emploi aient des retombées positives à long terme. Ces mesures additionnelles permettront de sensibiliser davantage les employés et de renforcer l'engagement à l'égard de l'équité en emploi dans l'ensemble de l'administration fédérale. En reconnaissance de cet engagement, le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada va bientôt consacrer une partie de son site Web sur l'équité en emploi aux initiatives des ministères et des organismes fédéraux. Entre-temps, nous sommes heureux de souligner leurs principales initiatives à cet égard.

Initiatives des ministères et des organismes Renouvellement de la fonction publique

De nombreux ministères et organismes ont centré leurs activités de gestion des ressources humaines sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Afin de se préparer pour l'avenir, ils ont dressé des plans en vue de recruter, de promouvoir et de maintenir en poste des travailleurs du savoir qui sont représentatifs de la société canadienne. Voici un aperçu de leurs réalisations.

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	14 338		6 004	41,9	514	3,6	700	4,9	535	3,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 989		8 605	66,2	461	3,5	351	2,7	495	3,8
Saisonnier	1 600		587	36,7	69	4,3	34	2,1	3	0,2
Total	28 927		15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAUX

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(L'RTFP-I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	278		51	18,3	2	0,7	19	6,8	5	1,8
Scientifique et professionnelle	2 030		771	38,0	68	3,3	60	3,0	160	7,9
Administration et service extérieur	7 048		3 672	52,1	240	3,4	296	4,2	280	4,0
Technique	3 082		966	31,3	92	3,0	80	2,6	80	2,6
Soutien administratif	10 081		8 460	83,9	378	3,7	459	4,6	432	4,3
Exploitation	6 408		1 276	19,9	264	4,1	171	2,7	76	1,2
Total	28 927		15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 11

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	1 349	585	43,4	97	7,2	19	1,4	5	0,4	
Île-du-Prince-Édouard	268	131	48,9	3	1,1	11	4,1	1	0,4	
Nouvelle-Écosse	1 785	645	36,1	31	1,7	86	4,8	54	3,0	
Nouveau-Brunswick	801	339	42,3	11	1,4	20	2,5	3	0,4	
Québec (moins RCN*)	5 707	3 476	60,9	68	1,2	168	2,9	70	1,2	
RCN* (Québec)	1 494	738	49,4	70	4,7	84	5,6	53	3,5	
RCN*	6 344	3 246	51,2	148	2,3	302	4,8	329	5,2	
Ontario (moins RCN*)	3 930	2 015	51,3	144	3,7	144	3,7	193	4,9	
RCN* (Ontario)	4 850	2 508	51,7	78	1,6	218	4,5	276	5,7	
Manitoba	1 975	1 293	65,5	129	6,5	101	5,1	105	5,3	
Saskatchewan	1 061	516	48,6	71	6,7	40	3,8	10	0,9	
Alberta	2 065	1 002	48,5	106	5,1	77	3,7	56	2,7	
Colombie-Britannique	3 198	1 733	54,2	134	4,2	105	3,3	206	6,4	
Yukon	212	110	51,9	39	18,4	4	1,9	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	185	92	49,7	63	34,1	6	3,2	1	0,5	
À l'extérieur du Canada	47	13	27,7	0	0,0	2	4,3	0	0,0	
Total	28 927	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6	

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Période indéterminée	24 392	13 744	56,3	692	2,8	981	4,0	1 476	6,1	
Période déterminée (3 mois ou plus)	3 201	2 140	66,9	129	4,0	95	3,0	194	6,1	
Total	27 593	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1	

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	646		219	33,9	18	2,8	11	1,7	19	2,9
Scientifique et professionnelle	3 212		1 250	38,9	45	1,4	68	2,1	375	11,7
Administration et service extérieur	13 445		8 267	61,5	417	3,1	573	4,3	815	6,1
Technique	2 238		728	32,5	49	2,2	57	2,5	71	3,2
Soutien administratif	5 927		4 949	83,5	243	4,1	337	5,7	349	5,9
Exploitation	1 887		326	17,3	47	2,5	30	1,6	35	1,9
Total	27 593		15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend de l'information ayant trait aux 238 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.

TABLEAU 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	554	306	55,2	15	2,7	17	3,1	5	0,9	
Île-du-Prince-Édouard	230	150	65,2	6	2,6	20	8,7	3	1,3	
Nouvelle-Écosse	1 125	570	50,7	30	2,7	41	3,6	42	3,7	
Nouveau-Brunswick	635	367	57,8	8	1,3	24	3,8	6	0,9	
Québec (moins RCN*)	3 004	1 762	58,7	28	0,9	77	2,6	85	2,8	
RCN* (Québec)	3 000	1 849	61,6	133	4,4	117	3,9	114	3,8	
RCN*	11 376	6 695	58,8	273	2,4	413	3,6	599	5,3	
Ontario (moins RCN*)	4 091	2 529	61,8	99	2,4	205	5,0	504	12,3	
RCN* (Ontario)	8 376	4 846	57,9	140	1,7	296	3,5	485	5,8	
Manitoba	1 039	630	60,6	96	9,2	53	5,1	27	2,6	
Saskatchewan	636	382	60,1	57	9,0	24	3,8	8	1,3	
Alberta	1 582	840	53,1	68	4,3	67	4,2	95	6,0	
Colombie-Britannique	2 932	1 471	50,2	93	3,2	126	4,3	281	9,6	
Yukon	72	46	63,9	12	16,7	1	1,4	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	114	55	48,2	34	29,8	3	2,6	2	1,8	
À l'extérieur du Canada	203	81	39,9	2	1,0	5	2,5	13	6,4	
Total	27 593	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1	

* Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Période indéterminée	2 533	1 117	44,1	87	3,4	51	2,0	174	6,9	
Période déterminée (3 mois ou plus)	13 913	9 153	65,8	453	3,3	329	2,4	555	4,0	
Saisonnier	327	153	46,8	13	4,0	1	0,3	1	0,3	
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4	

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

TABLEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction	38	8	21,1	1	2,6	0	0,0	4	10,5	
Scientifique et professionnelle	1 574	761	48,3	63	4,0	18	1,1	117	7,4	
Administration et service extérieur	3 948	1 886	47,8	114	2,9	59	1,5	235	6,0	
Technique	1 381	645	46,7	33	2,4	16	1,2	51	3,7	
Soutien administratif	7 777	6 557	84,3	276	3,5	267	3,4	302	3,9	
Exploitation	2 055	566	27,5	66	3,2	21	1,0	21	1,0	
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4	

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(L'RTFP I-1, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	488	319	65,4	10	2,0	9	1,8	2	0,4	
Ile-du-Prince-Édouard	140	103	73,6	0	0,0	4	2,9	0	0,0	
Nouvelle-Écosse	512	246	48,0	14	2,7	9	1,8	21	4,1	
Nouveau-Brunswick	607	382	62,9	6	1,0	7	1,2	1	0,2	
Québec (moins RCN*)	2 678	2 009	75,0	20	0,7	63	2,4	37	1,4	
RCN* (Québec)	1 150	642	55,8	69	6,0	23	2,0	50	4,3	
RCN*	5 088	2 866	56,3	135	2,7	146	2,9	308	6,1	
Ontario (moins RCN*)	2 348	1 439	61,3	75	3,2	49	2,1	103	4,4	
RCN* (Ontario*)	3 938	2 224	56,5	66	1,7	123	3,1	258	6,6	
Manitoba	1 377	1 003	72,8	115	8,4	50	3,6	79	5,7	
Saskatchewan	616	299	48,5	45	7,3	8	1,3	6	1,0	
Alberta	987	555	56,2	31	3,1	7	0,7	46	4,7	
Colombie-Britannique	1 711	1 095	64,0	62	3,6	27	1,6	127	7,4	
Yukon	95	49	51,6	13	13,7	1	1,1	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	121	57	47,1	27	22,3	1	0,8	0	0,0	
À l'extérieur du Canada	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total	16 773	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4	

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	26	0,0	14	53,8	0,0	0	0,0	0,0	2	7,7	0,0
20 000 – 24 999	2 459	1,4	1 604	65,2	1,8	83	3,4	1,6	114	4,6	0,6
25 000 – 29 999	16 832	10,8	11 351	67,4	14,1	615	3,7	13,6	1 082	6,4	9,4
30 000 – 34 999	34 675	30,3	24 118	69,6	40,4	1 306	3,8	39,1	1 665	4,8	27,7
35 000 – 39 999	29 210	46,6	17 404	59,6	59,3	938	3,2	57,4	1 283	4,4	43,6
40 000 – 44 999	26 700	61,6	13 467	50,4	74,0	708	2,7	71,2	1 303	4,9	57,9
45 000 – 49 999	17 656	71,5	7 660	43,4	82,3	493	2,8	80,9	824	4,7	68,6
50 000 – 54 999	13 743	79,2	5 417	39,4	88,2	348	2,5	87,6	517	3,8	76,7
55 000 – 59 999	10 873	85,3	3 918	36,0	92,5	240	2,2	92,3	463	4,3	83,8
60 000 – 64 999	7 034	89,3	2 192	31,2	94,9	121	1,7	94,7	246	3,5	88,9
65 000 – 69 999	7 372	93,4	1 978	26,8	97,0	138	1,9	97,4	261	3,5	93,4
70 000 – 74 999	3 489	95,3	941	27,0	98,0	42	1,2	98,2	120	3,4	95,6
75 000 – 79 999	3 056	97,1	586	19,2	98,7	31	1,0	98,8	83	2,7	97,7
80 000 – 84 999	1 354	97,8	355	26,2	99,1	17	1,3	99,1	51	3,8	98,3
85 000 – 89 999	1 617	98,7	335	20,7	99,4	19	1,2	99,5	54	3,3	99,2
90 000 – 94 999	487	99,0	123	25,3	99,6	7	1,4	99,6	19	3,9	99,4
95 000 – 99 999	811	99,5	172	21,2	99,8	5	0,6	99,7	25	3,1	99,8
≥ 100 000	946	100,0	221	23,4	100,0	13	1,4	100,0	25	2,6	100,0
Total	178 340	100,0	91 856	51,5	100,0	5 124	2,9	100,0	8 137	4,6	100,0

Nota : Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne, et ce, pour l'ensemble de la fonction publique fédérale et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

(L'RTFP-I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 001	1 753	43,8	79	2,0	106	2,6	18	0,4	
Île-du-Prince-Édouard	2 229	1 314	59,0	34	1,5	126	5,7	27	1,2	
Nouvelle-Écosse	8 825	3 435	38,9	155	1,8	394	4,5	351	4,0	
Nouveau-Brunswick	5 802	3 009	51,9	82	1,4	208	3,6	44	0,8	
Québec (moins RCN*)	23 933	12 283	51,3	250	1,0	687	2,9	518	2,2	
RCN* (Québec)	15 057	8 381	55,7	584	3,9	759	5,0	700	4,6	
RCN*	61 811	32 963	53,3	1 435	2,3	2 912	4,7	3 447	5,6	
Ontario (moins RCN*)	28 681	15 300	53,3	731	2,5	1 558	5,4	2 853	9,9	
RCN* (Ontario)	46 754	24 582	52,6	851	1,8	2 153	4,6	2 747	5,9	
Manitoba	7 905	4 525	57,2	629	8,0	453	5,7	303	3,8	
Saskatchewan	4 446	2 276	51,2	376	8,5	213	4,8	121	2,7	
Alberta	10 535	5 312	50,4	503	4,8	560	5,3	763	7,2	
Colombie-Britannique	17 753	8 695	49,0	609	3,4	861	4,8	2 025	11,4	
Yukon	502	273	54,4	87	17,3	14	2,8	7	1,4	
Territoires du Nord-Ouest	581	290	49,9	136	23,4	16	2,8	17	2,9	
À l'extérieur du Canada	1 336	428	32,0	18	1,3	29	2,2	63	4,7	
Total	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	

* Région de la capitale nationale

TABLEAU 5 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

(L'ITFP-I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission canadienne du lait	68		32	47,1	0	0,0	0	0,0	1	1,5
Centre canadien de gestion	66		49	74,2	1	1,5	3	4,5	1	1,5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	51		29	56,9	1	2,0	2	3,9	1	2,0
Bureau d'information du Canada	50		30	60,0	0	0,0	1	2,0	5	10,0
Commission mixte internationale	30		14	46,7	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	30		17	56,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21		12	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	15		9	60,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	9		3	33,3	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	9		7	77,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	8		5	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	6		3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile	5		4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALENA – Section canadienne	5		1	20,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0
Total	178 340		91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

1 Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur sont exclues.

2 Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié	826	547	66,2	15	1,8	26	3,1	151	18,3
Ministère des Finances Canada	812	395	48,6	9	1,1	23	2,8	51	6,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	680	389	57,2	11	1,6	34	5,0	38	5,6
Commission canadienne des grains	649	205	31,6	15	2,3	29	4,5	39	6,0
Archives nationales du Canada	643	297	46,2	15	2,3	16	2,5	14	2,2
Bureau des passeports	599	436	72,8	8	1,3	15	2,5	19	3,2
Administration du rétablissement agricole des Prairies	585	158	27,0	15	2,6	5	0,9	6	1,0
Bureau du Conseil privé	581	344	59,2	16	2,8	23	4,0	12	2,1
Bibliothèque nationale du Canada	438	294	67,1	12	2,7	18	4,1	19	4,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	404	205	50,7	7	1,7	18	4,5	6	1,5
Greffe de la Cour fédérale du Canada	403	262	65,0	6	1,5	25	6,2	24	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	387	235	60,7	6	1,6	18	4,7	13	3,4
Agence spatiale canadienne	322	120	37,3	1	0,3	2	0,6	25	7,8
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	288	155	53,8	6	2,1	13	4,5	16	5,6
Développement économique Canada pour les régions du Québec	276	154	55,8	3	1,1	7	2,5	8	2,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	265	211	79,6	9	3,4	15	5,7	7	2,6
Solliciteur général Canada	246	140	56,9	6	2,4	7	2,8	4	1,6
Office des transports du Canada	240	138	57,5	6	2,5	17	7,1	11	4,6
Bureau du Directeur général des élections	229	109	47,6	2	0,9	8	3,5	4	1,7
Bureau de la sécurité des transports du Canada	205	67	32,7	2	1,0	8	3,9	7	3,4
Commission canadienne des droits de la personne	198	136	68,7	10	5,1	18	9,1	19	9,6
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	89	60,5	4	2,7	6	4,1	6	4,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	128	77	60,2	0	0,0	11	8,6	3	2,3
Commissariat aux langues officielles	123	72	58,5	3	2,4	5	4,1	3	2,4
Cour canadienne de l'impôt	112	73	65,2	4	3,6	4	3,6	4	3,6
Condition féminine Canada	104	100	96,2	4	3,8	6	5,8	16	15,4
Tribunal canadien du commerce extérieur	81	40	49,4	1	1,2	1	1,2	4	4,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	79	43	54,4	2	2,5	4	5,1	2	2,5
Conseil canadien des relations industrielles	74	52	70,3	1	1,4	3	4,1	3	4,1

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
 (L'RTFP I-1, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
 Au 31 mars 1999

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	41 048	22 624	55,1	823	2,0	2 130	5,2	3 741	9,1
Développement des ressources humaines Canada	20 740	14 647	70,6	588	2,8	1 480	7,1	968	4,7
Défense nationale ¹	15 591	5 486	35,2	268	1,7	573	3,7	435	2,8
Service correctionnel Canada	12 361	4 887	39,5	476	3,9	398	3,2	349	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	10 476	5 255	50,2	210	2,0	631	6,0	706	6,7
Pêches et Océans ²	8 499	2 253	26,5	129	1,5	164	1,9	217	2,6
Santé Canada	6 004	3 889	64,8	426	7,1	315	5,3	545	9,1
Statistique Canada	5 081	2 535	49,9	59	1,2	132	2,6	388	7,6
Industrie Canada	4 714	2 237	47,5	82	1,7	198	4,2	268	5,7
Environnement Canada	4 608	1 722	37,4	70	1,5	114	2,5	284	6,2
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 414	1 899	43,0	50	1,1	120	2,7	206	4,7
Ministère du Patrimoine canadien	4 333	2 026	46,8	177	4,1	133	3,1	83	1,9
Transports Canada	4 246	1 636	38,5	81	1,9	152	3,6	216	5,1
Citoyenneté et Immigration Canada	3 789	2 277	60,1	73	1,9	193	5,1	376	9,9
Ressources naturelles Canada	3 769	1 366	36,2	58	1,5	121	3,2	253	6,7
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	3 521	2 838	80,6	145	4,1	248	7,0	150	4,3
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 238	1 420	43,9	71	2,2	121	3,7	164	5,1
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 182	1 918	60,3	870	27,3	91	2,9	174	5,5
Anciens Combattants Canada	3 127	2 111	67,5	81	2,6	154	4,9	168	5,4
Ministère de la Justice Canada	2 791	1 753	62,8	86	3,1	89	3,2	143	5,1
Agence canadienne de développement international	1 229	673	54,8	24	2,0	59	4,8	75	6,1
Commission de la fonction publique du Canada	1 221	777	63,6	31	2,5	87	7,1	67	5,5

Soutien administratif

16-19	77	53	68,8	1	1,3	1	1,3	2	2,6
20-24	1 160	904	77,9	73	6,3	13	1,1	66	5,7
25-29	2 841	2 266	79,8	183	6,4	58	2,0	174	6,1
30-34	4 801	3 969	82,7	246	5,1	204	4,2	294	6,1
35-39	7 840	6 718	85,7	313	4,0	405	5,2	369	4,7
40-44	9 413	8 021	85,2	334	3,5	610	6,5	433	4,6
45-49	8 500	7 098	83,5	241	2,8	643	7,6	490	5,8
50-54	5 519	4 699	85,1	144	2,6	454	8,2	414	7,5
55-59	2 500	2 165	86,6	62	2,5	188	7,5	244	9,8
60-64	728	615	84,5	17	0,8	66	9,1	87	12,0
65-69	122	89	73,0	1	0,0	10	8,2	9	7,4
70+	32	26	81,3	0	0,0	2	6,3	3	9,4

Total

43 533 36 623 84,1 1 615 3,7 2 654 6,1 2 585 5,9

Exploitation

16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	323	138	42,7	9	2,8	0	0,0	4	1,2
25-29	1 078	351	32,6	55	5,1	13	1,2	24	2,2
30-34	1 693	385	22,7	103	6,1	23	1,4	42	2,5
35-39	3 023	532	17,6	102	3,4	76	2,5	62	2,1
40-44	4 111	496	12,1	122	3,0	131	3,2	75	1,8
45-49	4 050	402	9,9	82	2,0	127	3,1	90	2,2
50-54	2 729	305	11,2	68	2,5	107	3,9	82	3,0
55-59	1 461	186	12,7	54	3,7	58	4,0	35	2,4
60-64	409	65	15,9	20	4,9	19	4,6	17	4,2
65-69	51	2	3,9	1	2,0	4	7,8	2	3,9
70+	10	4	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Total

18 945 2 869 15,1 616 3,3 558 2,9 433 2,3

Fonction publique fédérale

16-19	105	62	59,0	1	1,0	1	1,0	2	1,9
20-24	2 850	1 722	60,4	108	3,8	18	0,6	169	5,9
25-29	10 574	6 092	57,6	472	4,5	172	1,6	748	7,1
30-34	19 134	10 802	56,5	806	4,2	500	2,6	1 411	7,4
35-39	29 749	17 000	57,1	976	3,3	1 116	3,8	1 594	5,4
40-44	37 280	20 530	55,1	1 056	2,8	1 754	4,7	1 701	4,6
45-49	38 571	19 004	49,3	872	2,3	2 132	5,5	1 848	4,8
50-54	25 694	11 019	42,9	542	2,1	1 560	6,1	1 595	6,2
55-59	10 775	4 328	40,2	227	2,1	661	6,1	986	9,2
60-64	2 930	1 088	37,1	61	2,1	178	6,1	413	14,1
65-69	562	162	28,8	3	0,5	39	6,9	75	13,3
70+	116	47	40,5	0	0,0	6	5,2	15	12,9

Total pour la fonction publique fédérale

178 340 91 856 51,5 5 124 2,9 8 137 4,6 10 557 5,9

TABLEAU 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

(LRTFP-I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés Nbre	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur	16-19	9	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 048	508	48,5	22	2,1	4	0,4	75	7,2
	25-29	4 506	2 396	53,2	168	3,7	85	1,9	388	8,6
	30-34	8 414	4 599	54,7	327	3,9	211	2,5	721	8,6
	35-39	12 551	7 420	59,1	424	3,4	518	4,1	751	6,0
	40-44	15 846	9 442	59,6	466	2,9	788	5,0	682	4,3
	45-49	17 101	9 020	52,7	399	2,3	1 059	6,2	706	4,1
	50-54	10 364	4 616	44,5	237	2,3	736	7,1	572	5,5
	55-59	3 566	1 447	40,6	77	2,2	279	7,8	327	9,2
	60-64	843	288	34,2	15	1,8	57	6,8	114	13,5
	65-69	183	49	26,8	0	0,0	16	8,7	24	13,1
	70+	27	11	40,7	0	0,0	1	3,7	5	18,5
Total		74 458	39 798	53,5	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365	5,9
Technique	16-19	12	4	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	187	102	54,5	4	2,1	0	0,0	9	4,8
	25-29	921	448	48,6	33	3,6	8	0,9	39	4,2
	30-34	1 588	577	36,3	56	3,5	24	1,5	66	4,2
	35-39	2 609	808	31,0	56	2,1	47	1,8	84	3,2
	40-44	3 175	886	27,9	60	1,9	86	2,7	91	2,9
	45-49	3 299	794	24,1	52	1,6	120	3,6	87	2,6
	50-54	2 283	363	15,9	23	1,0	90	3,9	82	3,6
	55-59	931	133	14,3	9	1,0	34	3,7	60	6,4
	60-64	293	31	10,6	4	1,4	11	3,8	28	9,6
	65-69	51	4	7,8	1	2,0	3	5,9	7	13,7
	70+	12	2	16,7	0	0,0	1	8,3	1	8,3
Total		15 361	4 152	27,0	298	1,9	424	2,8	554	3,6

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	23	52,2	12	52,2	5	21,7	0	0,0	0	0,0
	35-39	151	51,0	77	51,0	5	3,3	2	1,3	6	4,0
	40-44	459	39,9	183	39,9	7	1,5	9	2,0	16	3,5
	45-49	1 041	34,8	362	34,8	26	2,5	33	3,2	26	2,5
	50-54	1 159	18,8	218	18,8	15	1,3	37	3,2	33	2,8
	55-59	484	11,6	56	11,6	5	1,0	14	2,9	17	3,5
	60-64	93	10,8	10	10,8	1	1,1	6	6,5	3	3,2
	65-69	9	11,1	1	11,1	0	0,0	0	0,0	2	22,2
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		3 421	26,9	919	26,9	64	1,9	101	3,0	103	3,0
Scientifique et professionnelle	20-24	132	53,0	70	53,0	0	0,0	1	0,8	15	11,4
	25-29	1 227	51,4	631	51,4	33	2,7	8	0,7	123	10,0
	30-34	2 615	48,2	1 260	48,2	69	2,6	38	1,5	288	11,0
	35-39	3 575	40,4	1 445	40,4	76	2,1	68	1,9	322	9,0
	40-44	4 276	35,1	1 502	35,1	67	1,6	130	3,0	404	9,4
	45-49	4 580	29,0	1 328	29,0	72	1,6	150	3,3	449	9,8
	50-54	3 640	22,5	818	22,5	55	1,5	136	3,7	412	11,3
	55-59	1 833	18,6	341	18,6	20	1,1	88	4,8	303	16,5
	60-64	564	14,0	79	14,0	4	0,7	19	3,4	164	29,1
	65-69	146	11,6	17	11,6	0	0,0	6	4,1	31	21,2
	70+	34	11,8	4	11,8	0	0,0	2	5,9	6	17,6
Total		22 622	33,1	7 495	33,1	396	1,8	646	2,9	2 517	11,1

TABLEAU 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP-1, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Soutien administratif										
CM Communications	77	26	33,8	2	2,6	2	2,6	1	1,3	
CR Commis aux écritures et aux règlements	37 225	30 775	82,7	1 443	3,9	2 375	6,4	2 246	6,0	
DA Traitement mécanique des données	1 589	1 266	79,7	32	2,0	79	5,0	113	7,1	
OE Mécanographie	33	20	60,6	2	6,1	10	30,3	1	3,0	
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	4 609	4 536	98,4	136	3,0	188	4,1	224	4,9	
Total	43 533	36 623	84,1	1 615	3,7	2 654	6,1	2 585	5,9	
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 008	1 036	20,7	278	5,6	110	2,2	127	2,5	
FR Pompiers	493	7	1,4	9	1,8	3	0,6	3	0,6	
GL Manœuvres et hommes de métier	6 067	257	4,2	131	2,2	176	2,9	93	1,5	
GS Services divers	3 498	1 070	30,6	106	3,0	182	5,2	104	3,0	
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	524	8	1,5	10	1,9	28	5,3	23	4,4	
HS Services hospitaliers	642	347	54,0	59	9,2	14	2,2	39	6,1	
LI Gardiens de phare	97	3	3,1	1	1,0	0	0,0	0	0,0	
PR Services d'imprimerie	127	66	52,0	2	1,6	8	6,3	5	3,9	
SC Équipages de navires	1 270	51	4,0	15	1,2	9	0,7	21	1,7	
SR Réparation des navires	1 219	24	2,0	5	0,4	28	2,3	18	1,5	
Total	18 945	2 869	15,1	616	3,3	558	2,9	433	2,3	
Total pour la fonction publique fédérale										
	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	

MM	Stagiaires en gestion	173	97	56,1	2	1,2	6	3,5	15	8,7
OM	Organisation et méthodes	322	179	55,6	5	1,6	18	5,6	6	1,9
PE	Gestion du personnel	2 888	2 075	71,8	124	4,3	214	7,4	112	3,9
PG	Achat et approvisionnement	1 909	910	47,7	42	2,2	105	5,5	96	5,0
PM	Administration des programmes	33 123	18 019	54,4	1 116	3,4	1 938	5,9	2 194	6,6
TR	Traduction	889	536	60,3	4	0,4	39	4,4	23	2,6
WP	Programmes de bien-être social	2 194	1 103	50,3	97	4,4	75	3,4	71	3,2
Total		74 458	39 798	53,5	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365	5,9
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	465	37	8,0	4	0,9	6	1,3	9	1,9
DD	Dessin et illustrations	356	110	30,9	2	0,6	26	7,3	16	4,5
EG	Soutien technologique et scientifique	5 372	1 341	25,0	99	1,8	154	2,9	213	4,0
EL	Électronique	1 151	37	3,2	13	1,1	26	2,3	34	3,0
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 411	681	28,2	74	3,1	63	2,6	33	1,4
PI	Inspection des produits primaires	272	48	17,6	2	0,7	13	4,8	15	5,5
PY	Photographie	26	6	23,1	0	0,0	0	0,0	1	3,8
RO	Radiotélégraphie	359	56	15,6	4	1,1	4	1,1	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	2 928	1 714	58,5	68	2,3	91	3,1	161	5,5
SO	Officiers de navire	879	41	4,7	10	1,1	6	0,7	7	0,8
TI	Inspection technique	1 126	81	7,2	22	2,0	35	3,1	61	5,4
Total		15 361	4 152	27,0	298	1,9	424	2,8	554	3,6

TABLEAU 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
ND Nutrition et diététique	26	26	100,0	0	0,0	1	3,8	0	0,0	
NU Sciences infirmières	1 368	1 160	84,8	118	8,6	35	2,6	85	6,2	
OP Ergothérapie et physiothérapie	33	30	90,9	0	0,0	0	0,0	1	3,0	
PC Sciences physiques	1 494	429	28,7	24	1,6	28	1,9	100	6,7	
PH Pharmacie	16	12	75,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3	
PS Psychologie	255	112	43,9	0	0,0	8	3,1	16	6,3	
SE Recherche scientifique	1 753	244	13,9	7	0,4	44	2,5	237	13,5	
SG Réglementation scientifique	386	146	37,8	1	0,3	19	4,9	46	11,9	
SW Service social	33	18	54,5	6	18,2	2	6,1	1	3,0	
UT Enseignement universitaire	127	10	7,9	0	0,0	2	1,6	12	9,4	
VM Médecine vétérinaire	31	11	35,5	0	0,0	4	12,9	6	19,4	
Total	22 622	7 495	33,1	396	1,8	646	2,9	2 517	11,1	
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	15 574	10 686	68,6	449	2,9	714	4,6	565	3,6	
CO Commerce	2 148	725	33,8	40	1,9	66	3,1	112	5,2	
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	10 124	3 049	30,1	140	1,4	394	3,9	847	8,4	
FI Gestion des finances	2 334	1 005	43,1	62	2,7	99	4,2	216	9,3	
FS Service extérieur	1 050	304	29,0	18	1,7	25	2,4	64	6,1	
IS Services d'information	1 730	1 110	64,2	36	2,1	61	3,5	44	2,5	

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 421		919	26,9	64	1,9	101	3,0	103	3,0
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	8	25,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	10	10,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0
AR Architecture et urbanisme	194	22,7	44	22,7	5	2,6	4	2,1	21	10,8
AU Vérification	5 492	27,0	1 482	27,0	33	0,6	174	3,2	984	17,9
BI Sciences biologiques	1 266	34,3	434	34,3	10	0,8	24	1,9	90	7,1
CH Chimie	405	36,0	146	36,0	1	0,2	13	3,2	76	18,8
DE Art dentaire	9	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	435	9,7	42	9,7	0	0,0	5	1,1	26	6,0
ED Enseignement	631	52,9	334	52,9	69	10,9	25	4,0	32	5,1
EN Génie et arpentage	1 995	9,0	179	9,0	14	0,7	62	3,1	271	13,6
ES Économique, sociologie et statistique	3 302	37,3	1 233	37,3	47	1,4	94	2,8	337	10,2
FO Sciences forestières	96	14,6	14	14,6	1	1,0	5	5,2	1	1,0
HR Recherche historique	207	34,3	71	34,3	3	1,4	5	2,4	1	0,5
LA Droit	1 671	47,8	799	47,8	46	2,8	51	3,1	78	4,7
LS Bibliothéconomie	418	72,5	303	72,5	6	1,4	14	3,3	28	6,7
MA Mathématiques	277	34,7	96	34,7	0	0,0	4	1,4	28	10,1
MD Médecine	202	25,7	52	25,7	2	1,0	12	5,9	19	9,4
MT Météorologie	482	13,5	65	13,5	2	0,4	9	1,9	20	4,1

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

Au 31 mars 1999

	Ensemble des employés			Durée indéterminée			Type d'emploi			Saisonnier			
	Nbre	%	Sexe	Nbre	%	Sexe	Période ≥ 3 mois	Nbre	%	Sexe	Nbre	%	Sexe
Fonction publique fédérale													
Total	178 340	100,0	100,0	151 251	100,0	100,0	25 924	100,0	100,0	1 165	100,0	100,0	100,0
Femmes	91 856	51,5	51,5	74 420	49,2	49,2	17 101	66,0	66,0	335	28,8	28,8	28,8
Hommes	86 484	48,5	48,5	76 831	50,8	50,8	8 823	34,0	34,0	830	71,2	71,2	71,2
Autochtones													
Total	5 124	2,9	100,0	4 134	2,7	100,0	961	3,7	100,0	29	2,5	100,0	100,0
Femmes	3 188	3,5	62,2	2 480	3,3	60,0	701	4,1	72,9	7	2,1	24,1	24,1
Hommes	1 936	2,2	37,8	1 654	2,2	40,0	260	3,0	27,1	22	2,7	75,9	75,9
Personnes handicapées													
Total	8 137	4,6	100,0	7 378	4,9	100,0	739	2,9	100,0	20	1,7	100,0	100,0
Femmes	4 059	4,4	49,9	3 605	4,8	48,9	448	2,6	60,6	6	1,8	30,0	30,0
Hommes	4 078	4,7	50,1	3 773	4,9	51,1	291	3,3	39,4	14	1,7	70,0	70,0
Membres des minorités visibles													
Total	10 557	5,9	100,0	9 130	6,0	100,0	1 415	5,5	100,0	12	1,0	100,0	100,0
Femmes	5 320	5,8	50,4	4 425	6,0	48,5	891	5,2	63,0	4	1,2	33,3	33,3
Hommes	5 237	6,1	49,6	4 705	6,1	51,5	524	5,9	37,0	8	1,0	66,7	66,7

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe pour chaque groupe d'employés.

Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale.

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 1999	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement du Canada de 1996		48,7				1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, cette disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Quelques termes utilisés dans ce chapitre

appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant la formule de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique fédérale pendant l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'un départ dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale. Au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999, environ 1 500 employés ont quitté la fonction publique fédérale comparativement à plus de 7 000 l'année précédente.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes qui sont embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

Données sur les membres des groupes désignés

Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur appartenance à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, les ministères et les organismes font en sorte que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale déclarent leur appartenance à un groupe désigné.

Par un souci d'uniformité, les données figurant dans la partie de ce chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-1. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement à l'information pouvant être obtenue de sources ministérielles. Dans des circonstances particulières, où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada. Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent volontairement leur appartenance à l'un ou plusieurs des groupes désignés. L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et au sein des ministères dépendent du bon vouloir des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celui des ministères de leur donner l'occasion de le faire. Parfois, des employés qui avaient rempli la déclaration volontaire alors qu'ils étaient au service d'un ministère peuvent avoir omis de le faire lors d'un changement de ministère ou choisi de ne pas le faire. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Les personnes en congé sans solde, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études ne sont pas incluses dans ces tableaux. Leur exclusion pourrait avoir un impact sur la représentation dans certains petits ministères. Les données statistiques présentées dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministères, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui font tous partie de la fonction publique fédérale.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 1998 et prenant fin le 31 mars 1999.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRFP, I-1, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques contenues dans ce rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRFP, I-1. La taille de ces entités varie : la fonction publique fédérale compte des ministères ayant plus de 3000 employés et des institutions de petite taille ayant moins de 10 employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans la plus grande institution qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi)

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois et plus.

Cependant, selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » se définit comme suit : personne embauchée pour une période déterminée d'au moins trois mois.

Total**186 314**

5 106	Employés occasionnels
2 868	Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois
178 340	Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers

réparti comme suit :

Le 31 mars 1999, la fonction publique fédérale comptait 186 314 personnes, soit une diminution de 873 personnes (ou moins de 0,5 p. 100) au 31 mars 1998. L'effectif était

nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, administrée par la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRFP, I-1). La majeure partie des employés visés sont

La fonction publique fédérale

Le chapitre 2 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Notes techniques

Comme il y a beaucoup de personnes membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Le taux relevé cette année pour cette catégorie est de 7,9 p. 100.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 3,0 p. 100 à 4,1 p. 100 pour les cinq catégories à l'exception de celle de la direction. Il y a aussi eu répartition uniforme des départs chez les personnes handicapées dans ces catégories, mais le taux de départ de 6,8 p. 100 enregistré dans la catégorie de la direction mérite d'être souligné puisqu'il est deux fois plus élevé que le taux de représentation des personnes handicapées dans cette catégorie.

Cessations d'emploi

Pour les employés des quatre groupes désignés, tout comme les employés de la fonction publique fédérale en général, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour plus de la moitié de toutes les promotions obtenues par les femmes et presque la moitié pour les autres groupes désignés. Le groupe des minorités visibles a été le seul pour qui la catégorie scientifique et professionnelle est arrivée au second rang, obtenant un plus grand nombre de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 41,0 p. 100 de toutes les promotions ont été accordées dans la région de la capitale nationale. Cette région compte pour 42,1 p. 100 des promotions obtenues par les femmes, 33,2 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones, 38,4 p. 100 des promotions obtenues par les employés handicapés et 35,9 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles.

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée ou précise a pris fin en 1998-1999. Il y a eu 28 927 départs cette année, 741 de plus que l'an dernier.

Près des deux tiers (63,5 p. 100) des personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à l'un des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à celles des deux exercices antérieurs (62,3 p. 100 en 1997-1998 et 53,6 p. 100 en 1996-1997). Trois des groupes désignés ont enregistré une faible augmentation en ce qui concerne les départs de la fonction publique alors que les minorités visibles ont enregistré une baisse négligeable de 3,9 p. 100 à 3,6 p. 100 de tous les départs.

De tous les groupes désignés, ce sont les Autochtones qui ont connu la plus forte augmentation proportionnelle du taux de cessation d'emploi (de 3,0 p. 100 à 3,6 p. 100). Chez les personnes handicapées et des femmes, 100 à 3,8 p. 100 à 3,3 p. 100 est passé de 3,3 p. 100 à 3,8 p. 100. Seules les personnes appartenant à une minorité visible ont enregistré cette année un taux de départ moins élevé que l'an dernier (3,6 p. 100, au lieu de 3,9 p. 100).

Près de 60,0 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à la catégorie de l'administration et du service extérieur et à la catégorie du soutien administratif, les deux plus importantes catégories dans la fonction publique. Compte tenu de leur niveau de représentation dans ces catégories, les femmes comptaient pour 52,1 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes.

Promotions

Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale est embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones, et légèrement supérieure pour les personnes handicapées. Par contre, quatre recrues sur dix appartenant à une minorité visible (42,2 p. 100, comparativement à 45,2 p. 100 l'an dernier) ont été embauchées dans la région de la capitale nationale. Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de femmes (2009), mais aussi la plus forte proportion de femmes (les trois quarts). Même si 17,8 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,5 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 10,2 p. 100 de toutes les recrues et 17,4 p. 100 des recrues qui appartiennent à une minorité visible et qui ont été embauchées dans la fonction publique.

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions – nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé – accordées en 1998-1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Tous les groupes désignés ont obtenu une proportion plus élevée que l'année précédente des promotions accordées dans la fonction publique.

Presque six employés sur dix (57,6 p. 100) promus en 1998-1999 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,5 p. 100. Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier, où un peu plus de cinq employés promus sur dix (52,3 p. 100) étaient des femmes. Les Autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant semblable à leur taux de représentation interne (2,9 p. 100). La situation est similaire pour les employés appartenant à une minorité visible : leur taux de représentation interne est de 5,9 p. 100, et ils ont obtenu 6,1 p. 100 de l'ensemble des promotions. Pour ce qui est des personnes handicapées, la part des promotions qu'elles ont obtenues (3,9 p. 100) demeure inférieure à leur taux de représentation interne (4,6 p. 100). Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88,4 p. 100 des promotions accordées en 1998-1999 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport aux deux exercices précédents (87,2 p. 100 l'année dernière et 78,1 p. 100 l'année précédente). Tous les groupes désignés ont connu une augmentation semblable, plus de huit promotions sur dix ayant été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Recrutement

(28,0 p. 100). Pour ce qui est des employés handicapés, le pourcentage d'augmentation est identique à celui de l'ensemble des employés, soit 19,0 p. 100. Par contre, il n'est que de 11,0 p. 100 pour les employés appartenant à une minorité visible, ce qui constitue une faible augmentation comparativement aux autres groupes désignés.

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées – c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage des recrues appartenant à chacun des quatre groupes désignés a augmenté par rapport à l'exercice précédent. Encore une fois cette année, la majorité des personnes embauchées dans la fonction publique sont des femmes : elles représentent 62,0 p. 100 des recrues, comparativement à 60,0 p. 100 l'année précédente. Les personnes membres des minorités visibles constituent 4,4 p. 100 des recrues, comparativement à 3,9 p. 100 un an plus tôt, et le pourcentage des Autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,3 p. 100. Quant aux personnes handicapées, elles représentent 2,3 p. 100 des recrues, par rapport à 1,7 p. 100 l'année précédente.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins de la moitié des personnes embauchées dans la fonction publique se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours huit recrues sur dix dans cette catégorie. La proportion des femmes qui sont entrées dans la fonction publique par l'entremise de la catégorie scientifique et professionnelle n'a presque pas changé par rapport à l'exercice précédent (7,0 p. 100, au lieu de 7,3 p. 100). Toutefois, il y a eu une légère augmentation de femmes qui se sont jointes à la fonction publique par l'entremise de la catégorie technique (de 4,7 p. 100 à 6,2 p. 100).

Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée (83,0 p. 100 de toutes les recrues cette année). Les employés nommés pour une période indéterminée ne représentent plus que 15,1 p. 100 des recrues, comparativement à 18,5 p. 100 l'an dernier. Pour ce qui est des groupes désignés, 10,7 p. 100 des femmes, 15,7 p. 100 des Autochtones, 13,4 p. 100 des personnes handicapées et 23,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour une période indéterminée. Par rapport à l'exercice précédent, tous les groupes désignés ont connu une baisse de la proportion de leurs membres qui ont été embauchés pour une période indéterminée.

Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus. Le tableau 7 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 1999.

Dans l'ensemble, la répartition des employés de la fonction publique fédérale selon la rémunération s'est améliorée par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés gagnant 50 000 \$ ou plus ayant augmenté de 4,5 points de pourcentage pour atteindre 28,5 p. 100. Le pourcentage des femmes gagnant au moins 50 000 \$ s'est accru également, passant de 13,7 p. 100 au cours de l'exercice précédent à 17,7 p. 100 en 1998-1999. Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est encore accentué cette année, puisque la proportion des hommes a aussi augmenté, passant de 34,5 p. 100 à 39,9 p. 100. On constate ainsi que le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le pourcentage des femmes qui touchent 50 000 \$ ou plus a augmenté pour s'établir à 32,0 p. 100, alors qu'il s'élevait à 28,8 p. 100 un an plus tôt et à 24,7 p. 100 il y a trois ans. Le nombre de personnes touchant 50 000 \$ ou plus a aussi progressé chez les autres groupes désignés comparativement à l'ensemble des employés, la proportion des employés autochtones passant de 1,6 p. 100 à 1,9 p. 100 et celle des personnes handicapées, de 3,1 p. 100 à 3,7 p. 100.

Parmi les employés autochtones et les employés handicapés, ceux qui gagnent au moins 50 000 \$ sont plus nombreux qu'ils ne l'étaient au cours de l'exercice précédent, leur proportion passant de 14,9 p. 100 à 19,1 p. 100 et de 19,2 p. 100 à 22,9 p. 100, respectivement. Le pourcentage des employés membres des minorités visibles qui touchent 50 000 \$ et plus atteint maintenant 31,4 p. 100, comparativement à 28,3 p. 100 l'année précédente. Par ailleurs, ils représentent 6,5 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, par rapport au taux de 6,1 p. 100 relevé un an plus tôt. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui touchent au moins 50 000 \$ par année est largement attribuable à la présence marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Il convient de noter que la proportion des fonctionnaires touchant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 19,0 p. 100³ par rapport à l'exercice précédent. Ce sont les femmes qui ont connu la plus forte augmentation (29,0 p. 100), les employés autochtones suivant de près

³ Le taux de changement par rapport à l'an dernier se calcule comme suit : $(28,5 - 24,0) / 24,0$, multiplié par 100.

Si l'on exclut les employés de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la province qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où la proportion des femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où six employés sur dix sont des femmes. À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (8,5 p. 100) et le Manitoba (8,0 p. 100) sont les provinces où la proportion des employés autochtones dans la fonction publique fédérale est la plus élevée. Au bas de la liste figurent le Québec (1,0 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,4 p. 100). En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (2,2 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba se partagent le premier rang avec un taux de 5,7 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la répartition des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au haut de l'échelle figure la Colombie-Britannique, où 11,4 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les personnes appartenant à une minorité visible constituent moins de 1,0 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1,0 p. 100.

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	43,8	2,0	2,6	0,4
Île-du-Prince-Édouard	59,0	1,5	5,7	1,2
Nouvelle-Écosse	38,9	1,8	4,5	4,0
Nouveau-Brunswick	51,9	1,4	3,6	0,8
Québec	53,0	2,1	3,7	8,1
Ontario	52,9	2,1	4,9	7,4
Manitoba	57,2	8,0	5,7	3,8
Saskatchewan	51,2	8,5	4,8	2,7
Alberta	50,4	4,8	5,3	7,2
Colombie-Britannique	49,0	3,4	4,8	11,4
Yukon	54,4	17,3	2,8	1,4
Territoires du Nord-Ouest	49,9	23,4	2,8	2,9

pourcentage

Répartition selon la région de travail

petits (cent employés ou moins). Dix des plus petits ministères comptent 30 employés ou moins. Parmi les ministères et les organismes ayant un effectif de plus de cent employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne que la proportion des personnes handicapées est la plus élevée (9,1 p. 100). Développement des ressources humaines Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 7,1 p. 100 chacun, se classent au premier rang des ministères et des organismes comptant plus de 100 employés. Les neuf ministères, qui n'emploient aucune personne handicapée, ont un effectif total de moins de cent employés.

Après Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada est devenu le quatrième ministère à employer plus de 500 personnes membres des minorités visibles. Ensemble, ces quatre ministères regroupent plus de la moitié (56,8 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Plus du tiers des employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada, où ils représentent 9,1 p. 100 de l'effectif total. Avec 3741 employés ayant déclaré appartenir à une minorité visible – une augmentation de plus de 1000 personnes par rapport à l'exercice précédent – Revenu Canada a maintenant presque quatre fois le nombre recensé dans le ministère venant au deuxième rang. En 1999, Revenu Canada deviendra un organisme distinct n'appartenant plus à la fonction publique fédérale. Ce changement de statut aura des répercussions considérables sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Parmi les ministères et les organismes comptant plus de cent employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure, pour une deuxième année consécutive, celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (18,3 p. 100). Avec un taux de 9,9 p. 100 (inférieur à celui de 10,2 p. 100 relevé un an plus tôt), Citoyenneté et Immigration Canada tient encore la première place au classement des grands ministères.

Les données du tableau 6 indiquent qu'un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux (34,7 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce taux étant légèrement supérieur à celui enregistré un an auparavant (33,9 p. 100). Parmi les groupes désignés, la proportion des femmes et des personnes handicapées est légèrement plus élevée (35,9 p. 100 et 35,8 p. 100 respectivement), tandis qu'elle est légèrement plus faible pour les personnes appartenant à une minorité visible (32,7 p. 100). Malgré une légère diminution par rapport à l'année précédente, plus de 70,0 p. 100 des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Répartition selon les ministères et les organismes

Contrairement à l'an dernier, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif cette année. Seulement six des dix-neuf grands ministères (comptant 3000 employés ou plus) ont vu la taille de leur effectif diminuer, alors qu'il y en avait eu 15 sur 19 l'an dernier (voir tableau 5).

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et les organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent huit employés sur dix et sept employés sur dix, respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif dans tous les grands ministères, sauf à Pêches et Océans, où la représentation des femmes demeure inférieure à 30,0 p. 100. Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes – en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipage de navire, par exemple. Malgré une réduction nette de plus de 600 employés, c'est à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté – de trois points de pourcentage – pour s'établir à 50,2 p. 100.

Cette année, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des cinq ministères suivants (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada et Santé Canada².

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion des employés autochtones est la plus élevée, soit 27,3 p. 100 (comparativement à 26,1 p. 100 un an plus tôt). Encore cette année, ce pourcentage est plus de trois fois supérieur à celui du ministère qui vient au second rang, Santé Canada, qui compte 8,0 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Revenu Canada, qui est maintenant le deuxième ministère comptant le plus grand nombre d'employés autochtones dans son effectif – 823 employés comparativement à 870 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

En tout, 18 ministères ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, le Bureau du Secrétaire du Gouverneur général et l'Agence spatiale canadienne, qui ont un effectif de plus de cent employés, la plupart de ces ministères, où on retrouve un faible niveau de représentation autochtone, sont très

² L'année dernière, la Défense nationale était le sixième ministère.

Répartition selon l'âge

La représentation des trois groupes désignés minoritaires est demeurée stable dans les autres catégories professionnelles. Les changements les plus significatifs sont survenus chez les personnes appartenant à une minorité visible dont le taux de représentation s'est accru de un point de pourcentage, à la fois dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Le tableau 4 présente la répartition pour 1998-1999 des groupes désignés selon l'âge et la catégorie professionnelle. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1998-1999, l'âge moyen étant passé de 42,5 ans à 42,7 ans.

La proportion des employés âgés de 45 ans et plus a continué d'augmenter pour s'établir à 44,1 p. 100, soit 1,6 point de pourcentage de plus qu'en 1997-1998. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

L'écart entre les hommes et les femmes âgés de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a continué de s'élargir cette année. Près de la moitié des hommes sont maintenant âgés de 45 ans et plus, alors qu'un peu moins de quatre femmes sur dix appartiennent à ce groupe d'âge. La proportion des femmes âgées de 45 ans et plus s'est accrue encore une fois cette année, augmentant de 2,1 points de pourcentage pour atteindre 38,8 p. 100.

L'âge moyen des femmes est de 41,7 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale, mais de deux ans de moins que celle des hommes.

La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de moins de un point de pourcentage pour s'établir à 33,3 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones était de 40,5 ans en 1998-1999, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés de la fonction publique fédérale.

Un peu plus de 56,0 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1998-1999, comparativement à 53,8 p. 100 l'année précédente. Il s'agit de la proportion la plus élevée depuis 1993-1994, où seulement 45,0 p. 100 des employés handicapés se classaient dans ce groupe d'âge. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,4 ans, comparativement à 44,9 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus n'a augmenté que légèrement, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100 au cours de l'exercice 1998-1999. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.

Répartition selon la catégorie professionnelle

La catégorie de la direction, dont l'effectif était à la baisse depuis 1994, a connu une augmentation nette de plus de 200 employés au cours de l'exercice 1998-1999. Les femmes, qui comptent pour plus de la moitié (53,2 p. 100) de cette augmentation, représentent maintenant 26,9 p. 100 des employés de cette catégorie (voir tableau 3), comparativement à 25,1 p. 100 un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Deux autres catégories ont connu une augmentation de leur effectif total cette année – la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie de l'administration et du service extérieur. La première s'est accrue de 316 employés (1,4 p. 100) et la deuxième de 2258 employés (3,1 p. 100). La catégorie technique a perdu 222 employés (1,4 p. 100), et celle du soutien administratif 2101 employés (4,6 p. 100), mais c'est la catégorie de l'exploitation qui a connu la plus forte diminution proportionnelle, soit 9,4 p. 100 (1960 employés).

Plus de la moitié des femmes (52,5 p. 100) font maintenant partie de la catégorie de la direction, de la catégorie de l'administration et du service extérieur, et de la catégorie scientifique et professionnelle. Pour la première fois, ce n'est plus la catégorie du soutien administratif (39,9 p. 100 de toutes les femmes) qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale, mais bien la catégorie de l'administration et du service extérieur (43,3 p. 100). Seulement 1,0 p. 100 de toutes les femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale se rangent dans la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 2,9 p. 100 pour les hommes et à 1,9 p. 100 pour l'ensemble des employés. Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a peu progressé par rapport aux niveaux précédents. Les Autochtones représentent maintenant 1,9 p. 100 de la catégorie de la direction, comparativement à 1,8 p. 100 il y a un an. Dans le cas des personnes handicapées aussi bien que des personnes appartenant à une minorité visible, cette proportion est de 3,0 p. 100, par opposition à 2,9 p. 100 et à 2,8 p. 100, respectivement, au cours de l'exercice précédent. Pour la première fois, ces deux groupes comptent plus de cent employés dans la catégorie de la direction, dans laquelle se rangent 1,2 p. 100 de toutes les personnes handicapées et 1,0 p. 100 de toutes les personnes membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Dans le cas des Autochtones, ce pourcentage est de 1,2 p. 100.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. Les données révèlent une augmentation (de presque deux points de pourcentage) du pourcentage de femmes qui appartiennent aussi à un autre groupe désigné; leur proportion est passée de 12,0 p. 100 un an plus tôt à près de 14,0 p. 100 de l'ensemble des femmes. Cette augmentation s'applique à tous les groupes désignés – la proportion des femmes qui appartiennent à une minorité visible est passée de 5,0 p. 100 à 5,8 p. 100; celle des femmes qui sont handicapées, de 3,7 p. 100 à 4,4 p. 100; et celle des femmes autochtones (la plus légère augmentation), de 3,2 p. 100 à 3,5 p. 100. Plus de 60,0 p. 100 des fonctionnaires fédéraux autochtones sont des femmes. La répartition selon le sexe est beaucoup plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale a continué de diminuer, passant de 85,9 p. 100 à 84,8 p. 100. Au 31 mars 1999, le pourcentage des employés des groupes désignés occupant un poste de durée indéterminée était aussi à la baisse par rapport à l'exercice précédent; celui des femmes est passé de 82,4 p. 100 à 81,0 p. 100, et celui des Autochtones de 82,2 p. 100 à 80,7 p. 100. Quant aux personnes handicapées et aux personnes appartenant à une minorité visible, leurs pourcentages n'ont que légèrement diminué : ils s'établissaient à 90,7 p. 100 et à 86,5 p. 100 respectivement, comparativement à 91,1 p. 100 et 86,9 p. 100 l'année précédente.

Le nombre d'employés embauchés pour une période déterminée de trois mois ou plus s'est accru en 1998-1999, passant de 24 186 à 25 924 employés, soit 14,5 p. 100 de l'effectif total (employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.

cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Représentation globale

Tant le nombre de personnes appartenant aux quatre groupes désignés que leur taux de représentation dans la fonction publique fédérale a augmenté comparativement à l'exercice précédent. Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces figures, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, renferment également des données historiques sur la représentation des quatre groupes désignés.

La comparaison de la représentation actuelle des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et de leur disponibilité dans la population active révèle ce qui suit.

- Les taux de représentation des femmes (51,5 p. 100) et des Autochtones (2,9 p. 100) sont actuellement plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement. Les deux groupes avaient également obtenu des taux de représentation supérieurs à leurs taux de disponibilité en 1997-1998.

- L'écart entre la représentation des personnes handicapées (4,6 p. 100) et leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100) s'est beaucoup rétréci; leur taux de représentation s'établissait à 3,9 p. 100 l'an dernier.
- Le taux de représentation des personnes membres des minorités visibles (5,9 p. 100) demeure sensiblement inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active de 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

On s'intéresse beaucoup aux indicateurs de disponibilité dans la population active et à la façon dont ils sont appliqués pour mesurer le degré de représentativité d'une organisation. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada de 1996*, dans le cas des femmes. des Autochtones et des personnes membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991, dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une nouvelle ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes appartenant à une minorité visible) ou des

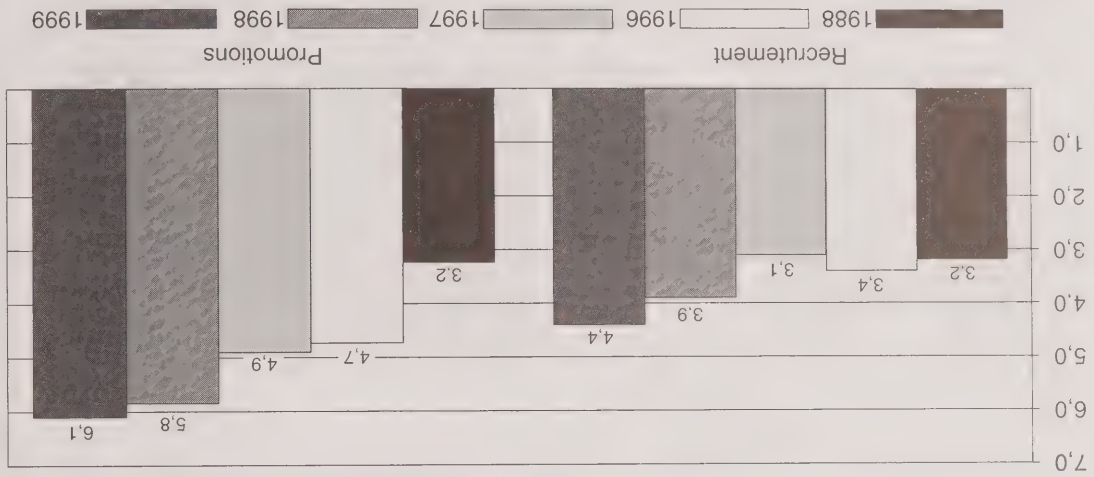


Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

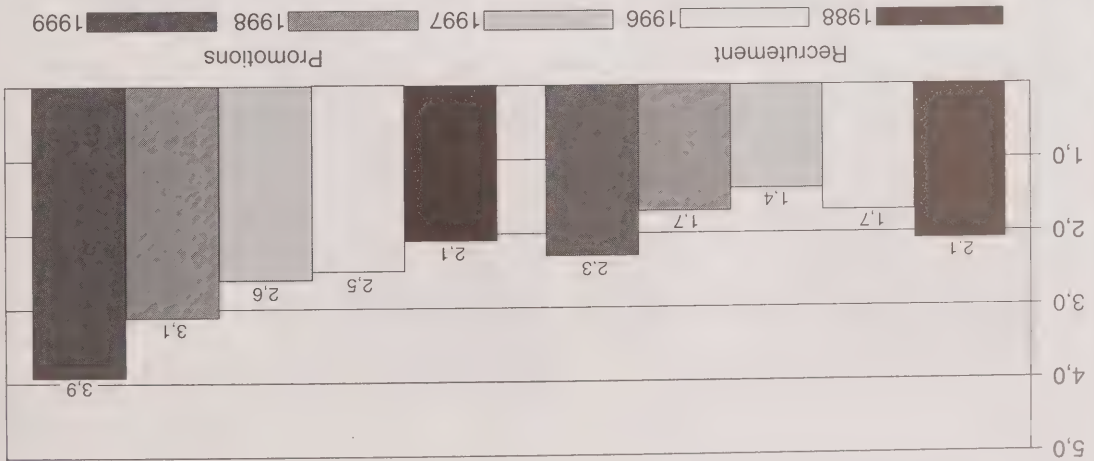


Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

Figure 6
Recrutement et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

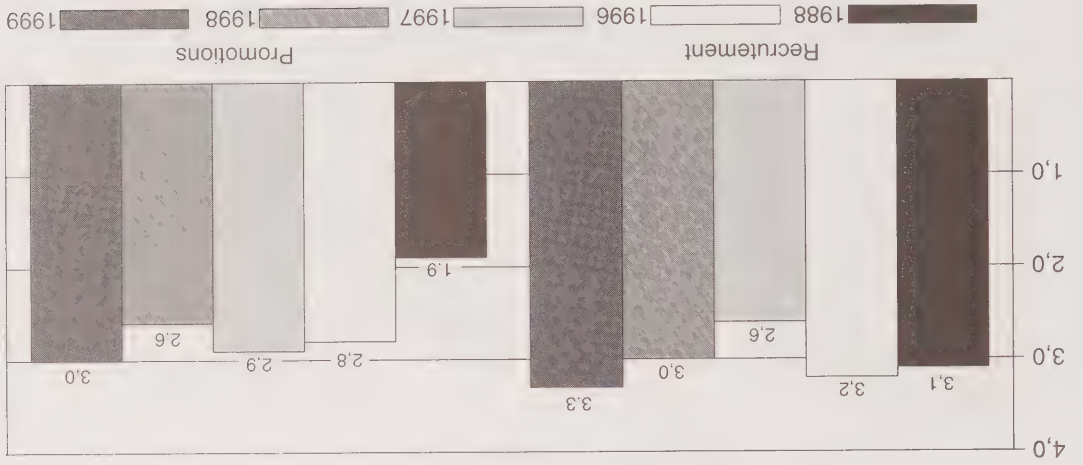


Figure 5
Recrutement et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

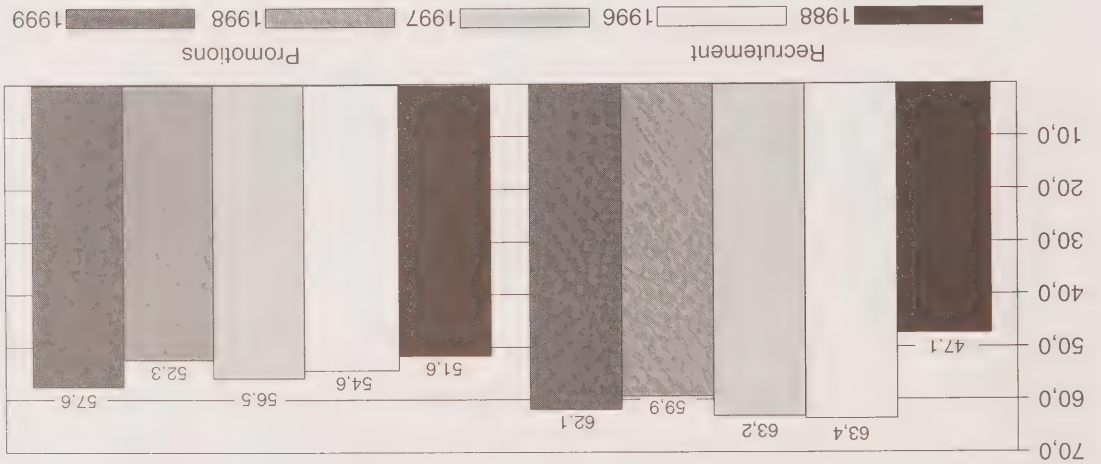
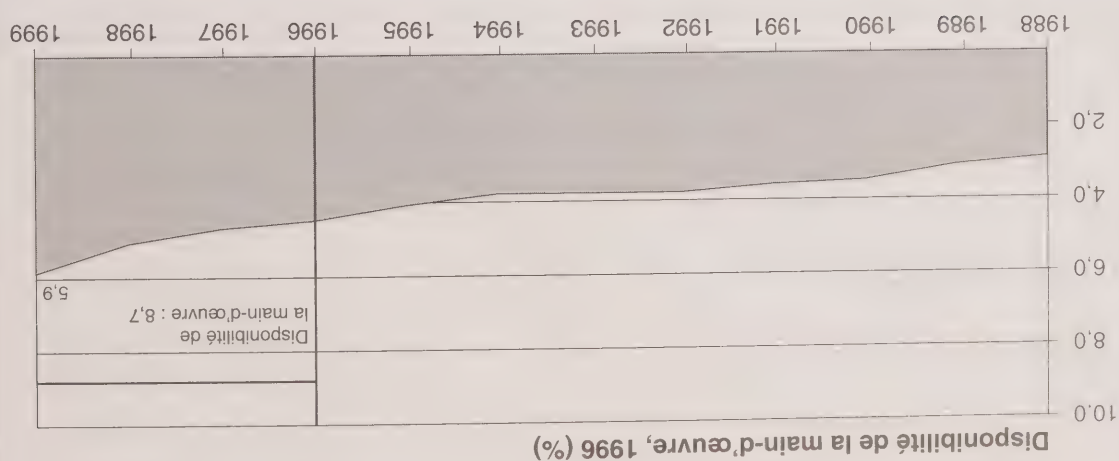


Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles,
de 1988 à 1999 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

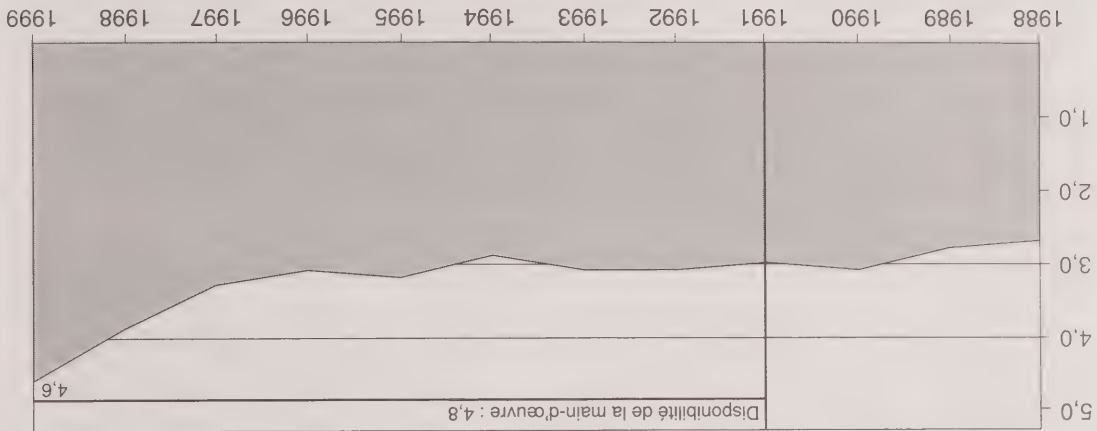
- Les personnes appartenant à une minorité visible forment 5,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 5,1 p. 100 enregistré le 31 mars 1998. C'est la première fois que ce groupe désigné dépasse le cap des 10 000 employés.
- Comme par les années précédentes, presque neuf membres d'une minorité visible sur dix occupent un poste de durée indéterminée.
- À peu près le quart de toutes les personnes membres des minorités visibles font partie de la catégorie scientifique et professionnelle, où elles occupent un poste de vérificateur dans une proportion de quatre sur dix.
- Près de sept employés sur dix appartenant à une minorité visible travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit la même proportion que l'an dernier.
- Les personnes membres des minorités visibles représentent 4,4 p. 100 de toutes les recrues, ce taux étant plus élevé que l'an dernier (3,9 p. 100).
- Sept pour cent de toutes les personnes embauchées pour une période indéterminée en 1998-1999 appartenaient à une minorité visible.
- Parmi les membres des minorités visibles recrutés dans la fonction publique fédérale, quatre sur dix ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif, soit un peu plus que l'an dernier.
- Les employés appartenant à une minorité visible ont obtenu 6,1 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 5,9 p. 100.
- Les membres des minorités visibles représentaient 3,7 p. 100 des employés occupant un poste de durée indéterminée et qui ont quitté la fonction publique fédérale, ce qui est inférieur au taux de 4,4 p. 100 enregistré l'an dernier.

PERSONNES HANDICAPÉES

- Le taux de représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'est accru, passant de 3,9 p. 100 qu'il était au 31 mars 1998 à 4,6 p. 100.
- Neuf personnes handicapées sur dix occupent un poste de durée indéterminée.
- Moins de une personne handicapée sur huit a été embauchée pour une période indéterminée comparativement à environ une sur cinq il y a un an. Parmi les personnes handicapées embauchées à la fonction publique fédérale, sept sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à un peu plus de la moitié il y a un an.
- Les employés handicapés ont obtenu 3,9 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant inférieur à leur taux de représentation interne de 4,6 p. 100.
- Près des deux tiers des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 1999 (%)

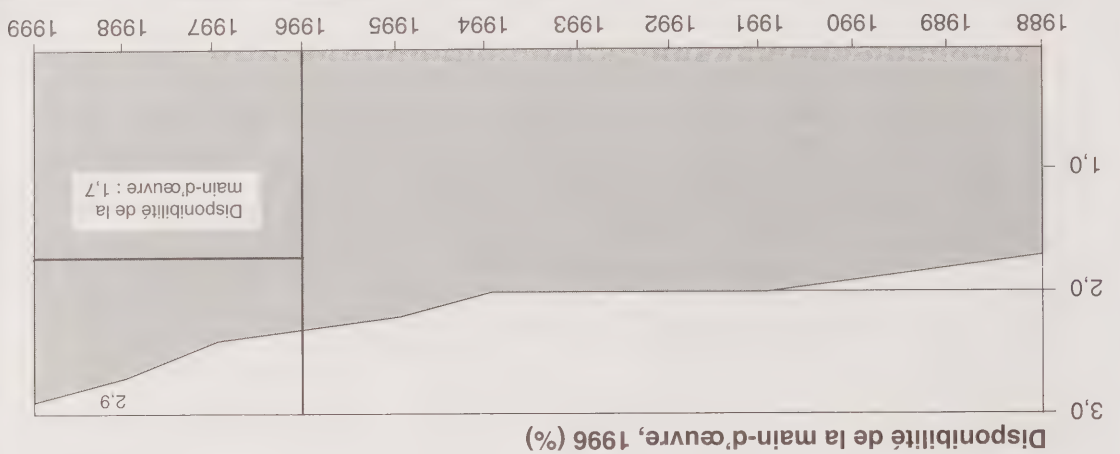
Disponibilité de la main-d'œuvre, 1991 (%)



AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 2,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,7 p. 100 au 31 mars 1998.
- Les Autochtones représentent 3,3 p. 100 de toutes les personnes embauchées dans la fonction publique fédérale, comparativement à 3,0 p. 100 un an plus tôt.
- Comme par les années précédentes, la plupart des Autochtones (7 sur 10) embauchés dans la fonction publique fédérale ont été recrutés dans les catégories du soutien administratif ou de l'administration et du service extérieur.
- La majorité des nouveaux employés autochtones (82,0 p. 100) ont été embauchés pour une période déterminée.
- Plus de sept employés autochtones sur dix travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.
- Les employés autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 2,9 p. 100.
- Près de la moitié de tous les Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.

Figure 2
Niveau de représentation des Autochtones,
de 1988 à 1999 (%)



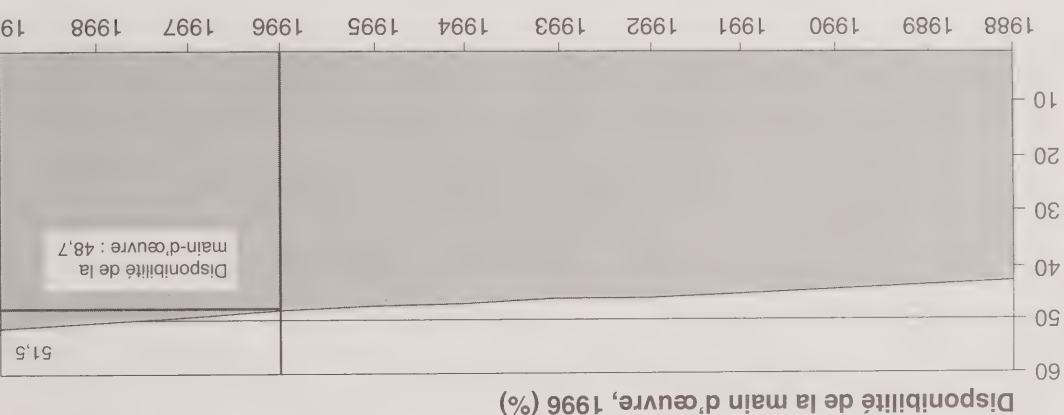


Figure 1
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 1999 (%)

- Le nombre et le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné se sont accrus au cours de l'exercice, passant de 10 736 (11,8 p. 100) en 1997-1998 à 12 567 (13,7 p. 100) en 1998-1999.
- Six personnes sur dix recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes, soit la même proportion qu'au cours des deux exercices précédents.
- Plus de 60,0 p. 100 des femmes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans la catégorie du soutien administratif, alors que pour les hommes, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui a accueilli la plus grande proportion des recrues, soit 32,0 p. 100.
- Les femmes continuent d'obtenir plus de la moitié de toutes les promotions, leur part s'élevant maintenant à 57,6 p. 100, par rapport à 52,3 p. 100 il y a un an.

Les données présentées dans ce chapitre portent sur la période allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999. L'importance et la représentation de tous les groupes désignés dans la fonction publique fédérale se sont accrues depuis la fin de l'exercice 1997-1998. La progression constante signalée dans les rapports précédents s'est maintenue, en dépit de la réduction de la taille de la fonction publique.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999¹

FEMMES

- La proportion de femmes dans la fonction publique n'a cessé d'augmenter au cours des années 90; elle s'établit maintenant à 51,5 p. 100. Pour une deuxième année consécutive elle a progressé de un point de pourcentage.
- Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent un peu moins de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (49,2 p. 100), soit une hausse par rapport au taux de 48,4 p. 100 de l'année précédente. Elles représentent également les deux tiers de tous les employés nommés pour une période déterminée, soit une légère hausse par rapport au taux de 65,0 p. 100 un an plus tôt.
- La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de près de deux points de pourcentage, passant de 25,1 p. 100 à 26,9 p. 100.

¹ Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 38. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé sans solde.

La CCDF entretient des relations positives avec la plupart des employeurs, même s'il a été déterminé lors de la première étape de vérification que seulement deux d'entre eux se conformaient à la Loi. L'un de ces employeurs est un organisme fédéral, Condition féminine Canada. Mme Chénier-Cullen admet d'emblée que ce n'est que plus tard cette année qu'aura lieu la véritable épreuve, c'est-à-dire au moment où la Direction de l'équité en matière d'emploi de la CCDF commencera à effectuer des vérifications de suivi pour déterminer si les employeurs ont respecté les engagements qu'ils ont pris pour se conformer à la Loi.

Fait-on vraiment des progrès? « Nous ne faisons que commencer à effectuer les vérifications de suivi, mais nous croyons déjà déceler certaines tendances positives, puisque plus de 80 p. 100 de tous les employeurs montrent des signes de conformité à ce stade-ci », constate Mme Chénier-Cullen. Elle ajoute que le nombre élevé de vérifications, les efforts déployés par le SCT pour sensibiliser la fonction publique et le fait que le Conseil privé a fait de l'équité en emploi un objectif clé pour 1999 ont certainement contribué à conscientiser davantage la fonction publique et ont eu un effet positif sur celle-ci. « Deux choses sont claires : nous visons tous le même objectif, et les partenariats sont essentiels à la réalisation de l'équité en emploi, surtout dans la fonction publique fédérale. »

Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) avait tout un défi à relever au lendemain de l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : il lui incombait dorénavant de veiller à ce que les employeurs se conforment à la Loi, y compris la fonction publique fédérale, qui venait ainsi s'ajouter aux employeurs du secteur privé qui relevaient déjà de sa compétence.

Mme Nicole Chénier-Cullen dirige les efforts que déploie la CCDP pour relever ce défi. En sa qualité de directrice de la Direction de l'équité en matière d'emploi, elle est responsable de la mise en œuvre et de la gestion du programme de vérification de la Commission. Pour se préparer à ses nouvelles responsabilités, la CCDP a commencé par établir une liste de priorités. L'une de ses priorités était la négociation d'un protocole d'entente avec le Secrétariat. L'entente stipule que chaque ministre est considéré comme une entité distincte aux fins des vérifications effectuées par la CCDP. Les lignes directrices du SCT sur le partage des responsabilités définissent les principes fondamentaux sur lesquels reposent les partenariats entre le Secrétariat et les ministères. « Il était non seulement logique mais impératif que tous les intervenants définissent dès le départ leurs obligations et établissent de solides partenariats pour remplir leurs mandats respectifs », déclare Mme Chénier-Cullen.

Cela n'a pas toujours été facile, mais il fallait s'y attendre. « Il y a eu quelques désaccords, surtout au sujet des aspects techniques de la mise en œuvre et de la gestion », ajoute Mme Chénier-Cullen. « Avec un peu de bon sens et d'énergie créatrice, on arrive habituellement à régler ces questions. »

Maintenant dans la deuxième année de son mandat, la CCDP a entrepris 135 vérifications. Parmi les organismes faisant l'objet d'une vérification figurent 26 ministères fédéraux. En ce qui concerne la fonction publique fédérale », fait remarquer Mme Chénier-Cullen. « En augmentant le nombre de vérifications effectuées dans les ministères fédéraux, nous voulions leur faire prendre conscience de l'importance et de l'urgence de la question, ce qui leur échappait auparavant », ajoute-t-elle.

M. Gavigan signale que ce n'est pas d'aujourd'hui que son ministère et le Secrétariat ont été élaborées les mesures législatives », déclare M. Gavigan. « Certaines caractéristiques de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le résultat direct de cette association. » Au fil des ans, le partenariat a évolué. « Notre collaboration dépasse maintenant le cadre de nos responsabilités ministérielles – nous en sommes à un stade où nous pouvons régler ensemble des questions difficiles et en tirer des leçons positives. »

Cet échange de renseignements et ce dialogue entre le Secrétariat et DRHC sont indispensables pour communiquer au public et aux entreprises privées sous réglementation fédérale un message identique au sujet de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Selon M. Gavigan, la *Loi* indique clairement que les secteurs public et privé ont les mêmes obligations. « Nous avons donc collaboré à l'établissement des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, car nous devons être cohérents dans notre façon de servir nos clients respectifs, ce qui est toujours vrai d'ailleurs », ajoute M. Gavigan.

La plupart du temps, cette collaboration consiste à utiliser les données de DRHC et les lignes directrices du SCT pour trouver des moyens d'intégrer l'équité en emploi et ses objectifs aux activités mêmes des employeurs. « Il ne faut pas considérer l'équité en emploi comme un élément qui s'ajoute aux activités, mais plutôt chercher à l'intégrer dans les plans d'entreprise », affirme M. Gavigan. Le Secrétariat et DRHC sont tous deux d'avis que l'équité en emploi et de bonnes pratiques commerciales vont de pair.

L'établissement de solides partenariats entre les ministères fédéraux pour la gestion du programme d'équité en emploi est un autre objectif commun. Lorsque plusieurs sociétés privées sous réglementation fédérale ont voulu assister aux ateliers sur les données relatives à l'équité en emploi présentés par le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada en juin 1998, elles ont été invitées. DRHC est alors devenu rapidement un partenaire dans cette entreprise. Malgré les différences qui existent entre les employeurs des deux secteurs, DRHC y voyait une excellente occasion d'échanger des renseignements sur l'utilisation efficace des données relatives à l'équité en emploi. M. Gavigan déclare à ce sujet : « Ce partenariat s'est avéré une grande réussite. Je crois que les participants souhaitaient vraiment travailler ensemble. En outre, ils se rendaient mutuellement service, et ce partenariat leur a permis de réunir des spécialistes du domaine. J'espère que nous aurons d'autres occasions d'unir ainsi nos efforts. Je pense notamment à l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, prévu pour 2001. »

En sa qualité de directeur de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail, à Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Neil Gavigan dirige une équipe chargée d'étudier et d'exposer la situation des membres des groupes désignés dans les entreprises assujetties à la législation fédérale en matière d'équité en emploi. Son équipe aide également ces entreprises à recueillir des données sur leur effectif, à les analyser et à les communiquer. Outre le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, son groupe gère également le Programme de contrats fédéraux. Ces deux programmes visent à garantir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi en obligeant les employeurs à mettre en œuvre l'équité en emploi et en les appuyant dans leur démarche.

Les employeurs du secteur privé régis par le gouvernement fédéral et les sociétés d'Etat qui comptent au moins cent employés doivent présenter tous les ans au ministre du Travail un rapport décrivant les progrès qu'ils ont accomplis en vue de constituer un effectif représentatif.

Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada

Le Secrétaire et la CFP sont depuis longtemps partenaires dans l'exécution d'un nombre impressionnant de programmes, y compris celui de l'équité en emploi. Comme dans tout projet de partenariat, chaque intervenant doit définir son rôle, montrer qu'il est de bonne foi et s'efforcer d'atteindre un objectif commun – dans ce cas-ci, une fonction publique représentative. Mme Canadien croit que c'est ce qui est en train de se produire : « Nous nous rencontrons et nous échangeons des renseignements. Les outils conçus par l'un sont présentés à l'autre, qui les reproduit bien souvent, ce qui est tout à fait logique à mon avis. C'est en quelque sorte une façon de partager des pratiques exemplaires. » Un programme unifié offre également l'avantage de projeter une image cohérente, ce qui est moins déroutant pour les travailleurs de l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Mme Canadien s'emploie également à faciliter la formation de partenariats avec la collectivité autochtone urbaine avec laquelle elle a des liens, et entre cette collectivité et d'autres groupes. « Pour moi, c'est une façon d'agir qui est naturelle », ajoute-t-elle. « Pour faciliter les choses une approche plus horizontale ou consultative est nécessaire. » C'est pourquoi le travail qu'elle accomplit comme partenaire pour la diversité transcende ses tâches quotidiennes. « Être facilitateur est un rôle différent, mais c'est un rôle que je dois jouer en tant que fonctionnaire. »

Mme Canadien prédit que l'équité en emploi occupera une place plus importante au début du prochain millénaire. « Elle revêtra plus d'importance non seulement pour nos activités, mais aussi pour nos leaders. L'équité en emploi est beaucoup plus qu'un simple programme, elle est synonyme de justice. »

« L'équité en emploi, c'est savoir reconnaître et accepter les différences, être conscient de son devoir, respecter l'expérience d'autrui et être soucieux de la justice. Mais n'oublions pas que l'équité en emploi est d'abord et avant tout une obligation prévue par la Loi, une obligation dont nous devons nous acquitter ensemble », affirme William Krause, président de l'AESS. Il confirme ainsi la volonté des agents négociateurs d'entretenir des relations de travail positives pour faire progresser l'équité en emploi dans le secteur public fédéral. À la fin du colloque, M. Steve Hindle, président de l'IPFPC, a déclaré ce qui suit :

« C'est un événement unique dont nous devons tous souligner l'importance. Un but commun nous anime : l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. La Loi sur l'équité en matière d'emploi offre à toutes les parties l'occasion de faire équipe pour supprimer les obstacles et prévenir l'apparition d'autres obstacles à l'avenir. Je considère ce genre d'événement comme un début encourageant pour nous tous qui souhaitons conjuguer nos efforts en vue de créer un milieu de travail juste et équitable. Nous devons tous nous féliciter d'avoir participé aux activités organisées dans le cadre de ce colloque. »

Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada

Comme il est mentionné dans son rapport annuel pour 1997-1998, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) reste fidèle à l'engagement qu'elle a pris de constituer un effectif dynamique et diversifié reflétant la société canadienne.

Mme Sue Canadien partage cet engagement. Elle croit également que les partenariats peuvent contribuer dans une large mesure à donner du poids à la question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Aucun organisme central ne peut y parvenir sans aide. Pour réussir, il faut que le plus grand nombre possible de personnes visent les mêmes objectifs », déclare Mme Canadien.

Mme Canadien est directrice générale par intérim de la Direction des programmes et des services à la CFP et l'un des principaux partenaires du Secrétariat en ce qui concerne l'administration du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Sa direction est chargée de créer des partenariats et des liens avec les ministères et d'établir des réseaux pour offrir des services d'orientation professionnelle aux personnes handicapées et pour répondre à leurs besoins. Elle aide également les régions à se prévaloir du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est l'un des volets du PMPÉE. Le Fonds du partenariat sert à appuyer les projets visant à supprimer les obstacles à l'équité en emploi, qui sont issus d'une collaboration entre plusieurs ministères fédéraux ou d'autres partenariats au niveau régional.

des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de Développement des ressources humaines Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ce colloque, intitulé « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » était destiné au succès.

Parrainé par le Conseil national mixte, au sein duquel se consultent périodiquement le gouvernement et les agents négociateurs, le colloque visait à aider les spécialistes de l'équité en emploi à s'acquitter des responsabilités que leur confère la Loi et à amorcer des entretiens sur les obstacles et les mesures correctives. Pendant deux jours et demi, en janvier 1999, 274 personnes en tout ont participé à des ateliers techniques sur les exigences de la Loi et assisté à des exposés sur des projets de collaboration qui se déroulent actuellement dans la fonction publique fédérale, ainsi qu'à un exposé du secteur privé.

L'expérience a démontré que la collaboration est vraiment efficace – l'engagement, la détermination, l'ouverture d'esprit et une attitude positive sont la clé de son succès. Le message clair que les agents négociateurs ont communiqué aux participants en est la preuve : pour que les partenariats entre les agents négociateurs et les employeurs aient un sens, il faut être ouvert au changement.

« Ce colloque parrainé par le Comité national mixte nous montre bien jusqu'à quel point il est non seulement possible, mais aussi nécessaire pour les parties de trouver des moyens d'examiner ensemble des solutions dans le domaine de l'équité en emploi », fait remarquer Maury Sjoquist, coprésident du Comité. C'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies consultatives habituelles entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs. Le colloque a atteint son objectif : veiller à la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi en l'intégrant à la gestion des ressources humaines.

Un large éventail de conférenciers, dont des spécialistes de l'équité en emploi et des hauts fonctionnaires sont venus exposer aux participants leurs points de vue et leurs expériences, tant à la fonction publique fédérale que dans le secteur privé. La participation des représentants des trois principaux agents négociateurs, l'AFPC, l'IPFPC et l'AESS, et d'autres syndicats a contribué à faire ressortir l'importance de ce colloque.

L'équité en emploi est une priorité à laquelle les agents négociateurs vont continuer de donner suite avec leurs membres. « L'Alliance considère que les travaux relatifs à l'équité en emploi sont indispensables pour s'assurer que les pratiques et les systèmes actuels ne comportent pas d'obstacle à l'emploi. Nous reconnaissons d'emblée la nécessité de prendre des mesures spéciales et de concilier les différences, et nous sommes disposés à contribuer dans une large mesure à la mise en œuvre de l'équité en emploi dans le milieu de travail de nos membres », déclare M. Daryl Bean, président national de l'AFPC.

l'équité en emploi, il faut commencer par le sommet, c'est-à-dire des sous-ministres jusqu'aux gestionnaires. Ce n'est pas uniquement la responsabilité de la personne qui dote les postes », affirme Mme Claxton.

Le recrutement est un autre point crucial, selon le comité. « Maintenant que l'Examen des programmes est terminé et que le gouvernement cherche à promouvoir le renouvellement de la fonction publique, nous devons profiter de l'occasion pour adopter une approche proactive en matière de recrutement. Toutes les stratégies de dotation proposées devraient être examinées sous l'angle de l'équité en emploi », indique Mme Claxton. Comme les étudiants appartenant à une minorité visible constituent une proportion importante de la population estudiantine des établissements postsecondaires canadiens, le comité estime qu'il serait possible d'accroître considérablement la représentation des membres de ce groupe désigné dans la fonction publique en faisant du recrutement dans ces établissements.

Mme Claxton soutient que l'équité en emploi ne devrait pas être considérée comme un dossier distinct, mais plutôt être intégrée aux plans et aux priorités des ministères et des organismes et à leurs stratégies de gestion des ressources humaines. Elle signale que les employés appartenant à une minorité visible sont très mécontents de la lenteur des progrès actuels. « Les stratégies relatives à l'équité en emploi devraient être incorporées dans les stratégies d'intervention actuelles. C'est en misant sur les réalisations antérieures que l'on pourra gagner du terrain. »

Agents négociateurs

Les agents négociateurs sont des partenaires acquis à la cause de l'équité en emploi, et l'on constate que la collaboration et la coopération sont très utiles pour promouvoir l'équité en milieu de travail.

En juin 1998, un sondage mené par la Division de l'équité en emploi du SCT a permis de cerner les besoins de formation et d'apprentissage en matière d'équité en emploi des ministères et des organismes fédéraux. Les agents négociateurs ont alors été les premiers à proposer une *activité d'apprentissage* au Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte. Un comité organisateur a alors mis sur pied un colloque syndical-patronal destiné aux fonctionnaires fédéraux et portant sur la question de l'examen des systèmes d'emploi, l'un des principaux besoins d'apprentissage déterminés à la suite du sondage. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Association des employé(e)s en sciences sociales (ABSS) ont profité de l'occasion pour travailler ensemble et ont souligné l'importance de cette collaboration. Parmi les autres intervenants se trouvaient

Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les minorités visibles

Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles considère qu'il a un rôle important à jouer dans certaines initiatives clés du Secrétariat, comme l'élaboration de la vision de l'équité en emploi et la conception du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

« En 1998-1999, notre comité a été consulté lors de l'élaboration d'un cadre de travail pour le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale », déclare Mme Jackie Claxton, présidente du Comité, est directrice générale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, à Condition féminine Canada. « Nous accueillons avec joie de telles occasions, ajoute-t-elle, car elles nous permettent de mettre à contribution le savoir-faire collectif de notre comité. »

Les membres du comité participent également à divers séminaires et activités concernant la situation des personnes membres des minorités visibles. Le vice-président du comité, M. Wayne Talbot, a participé à titre de conférencier invité au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi qui a eu lieu en janvier 1999. M. Talbot est directeur du Bureau du secteur Sydney – Cap-Breton à Développement des ressources humaines Canada, en Nouvelle-Écosse. Au cours de son exposé sur les problèmes auxquels font face les personnes appartenant à une minorité visible, M. Talbot a cité d'importantes études, présenté le point de vue de personnes appartenant à ces groupes sur leurs expériences de travail et appuyé l'établissement d'un cadre de leadership et de responsabilisation pour l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Les minorités visibles forment un groupe non homogène, composé de diverses personnes ayant des aspirations et des besoins différents », a-t-il déclaré aux participants au colloque. « La fonction publique ne deviendra pas représentative comme par magie – il faut une planification judicieuse reposant sur des principes solides et sur la responsabilisation. »

Aux yeux du comité, la responsabilisation de la haute direction est essentielle à la réalisation de l'équité en emploi pour les personnes appartenant à une minorité visible. L'écart entre leur disponibilité dans la population active et leur représentation dans la fonction publique est supérieur à celui de tous les autres groupes désignés. Le comité estime que la responsabilisation ne devrait pas se limiter à l'atteinte d'objectifs numériques. Elle devrait comprendre la reconnaissance de la diversité du public et de la valeur de l'apport des employés, une culture organisationnelle conciliante et bienveillante ainsi que le respect de la vie privée des personnes. « Pour réussir à mettre en œuvre

développement des systèmes à Statistique Canada. Les deux s'accordent pour dire que, malgré les progrès considérables réalisés jusqu'à maintenant, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la situation des personnes handicapées dans l'administration fédérale. Au 31 mars 1999, les personnes handicapées représentaient 4,6 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique fédérale, comparativement à 3,9 p. 100 pour l'exercice précédent. Les deux coprésidents estiment cependant que l'équité en emploi n'est pas juste une question de représentation numérique; il faut également modifier la culture organisationnelle de manière à créer un milieu de travail qui mise sur les talents et les compétences des employés handicapés. Ils ajoutent que c'est là l'un des principaux défis que doit relever le comité et que, finalement, c'est à nous tous qu'il incombe de promouvoir cette transformation.

Il serait possible de faciliter cette transformation en responsabilisant davantage les cadres intermédiaires. « Il faudrait que les cadres intermédiaires soient tenus de rendre compte davantage des mesures qu'ils prennent pour appuyer et promouvoir la diversité en milieu de travail », affirme M. Cox. « Les cadres intermédiaires ont toujours été plus préoccupés par les budgets et les délais que par des politiques gouvernementales telles que l'équité en emploi. C'est pourquoi la diversité figure au bas de la liste de leurs priorités. » La sensibilisation à la diversité et la gestion de la diversité devraient faire partie des attributions des cadres intermédiaires. Ils seraient alors plus portés à demander les ressources nécessaires pour gérer la diversité, surtout en ce qui a trait aux employés handicapés.

Le comité aimerait également que l'équité en emploi ait son propre site Web où l'on trouverait des liens avec les sites Web des ministères et des organismes fédéraux ainsi que des associations nationales ou internationales qui reconnaissent l'importance de la diversité. Ce site polyvalent servirait de centre de référence ou de documentation sur l'équité en emploi et d'outil de recrutement pour les membres des groupes désignés, mais les gens pourraient aussi le consulter pour obtenir des services d'orientation professionnelle, connaître les possibilités de formation et de perfectionnement ou tout simplement partager leurs idées ou trouver des solutions aux problèmes qui les préoccupent.

Les deux demeurent persuadés que le milieu de travail serait plus accueillant pour les personnes handicapées et qu'il serait mieux adapté à leurs besoins si l'on modifiait la culture organisationnelle. « Je crois que nous pouvons y parvenir », déclare Mme Normand. « À mes débuts dans la fonction publique, on m'avait informé que je ne pouvais pas me servir du dispositif de réglage du volume que j'avais acheté pour mon téléphone parce que je n'avais pas le droit de modifier ainsi un bien appartenant à l'État. Nous avons fait beaucoup de chemin depuis. »

Le comité est coprésidé par Mme Louise Normand et M. Norman Cox. Mme Normand est coordonnatrice de l'équité en emploi à la Direction générale des ressources humaines au ministère du Patrimoine canadien. M. Cox, quant à lui, est chef de section à la Division du Canada.

programmes offerts par le Secrétariat ou par la Commission de la fonction publique auprès des autres employés handicapés, et comme intermédiaires entre eux et les ne s'arrête pas là », admet Mme Normand. « Nous agissons comme personnes-ressources dans le milieu de travail. » Toutefois, notre rôle en qualité de membres actifs du comité Le comité a pour principal objectif l'application pratique et concrète de l'équité en emploi appelé à donner son avis sur diverses questions qui concernent les employés handicapés. Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées est

Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées

Le comité est également fier d'avoir contribué, en collaboration avec Affaires indiennes et du Nord Canada, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada, à l'examen des méthodes de déclaration volontaire applicables aux Autochtones de la fonction publique fédérale. En outre, le comité appuie les engagements du gouvernement fédéral à l'égard du protocole d'entente avec l'Assemblée des chefs du Manitoba et du protocole d'entente sur l'équité en emploi avec l'Assemblée des Premières nations. Pendant son mandat, le comité a encouragé la création de partenariats afin d'améliorer la situation des Autochtones dans la fonction publique. « Notre principal défi consiste maintenant à faire fond sur notre partenariat avec le SCT et d'autres intervenants et à solidifier les réussites actuelles », souligne M. Brazeau. « Nous allons continuer d'appuyer l'élaboration de mesures visant à favoriser l'équité en emploi pour les Autochtones. »

M. Brazeau.

L'une des grandes réussites du comité a été l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones. « La détermination dont a fait preuve le comité et les efforts qu'il a déployés pendant deux ans sous la direction de Santé Canada ont mené au lancement de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones, grâce au Fonds de l'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi », déclare fièrement M. Brazeau. Cette initiative a permis d'établir le fondement nécessaire pour offrir des possibilités de formation et de perfectionnement aux Autochtones de la fonction publique fédérale. « La longévité et la réussite de cette initiative requièrent des partenariats institutionnels et interministériels », ajoute

grâce au Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT, ce livret, intitulé *L'équité en emploi pour les femmes : une question toujours d'actualité*, devrait être publié d'ici le prochain exercice.

Le comité que préside Mme Brown estime qu'il est particulièrement important de modifier la culture organisationnelle et, pour ce faire, de revoir le processus de sélection des cadres supérieurs et intermédiaires. Un changement de culture s'impose, car la culture actuelle fait obstacle à l'avancement des femmes, qui sont perçues comme étant *différentes* en raison de la façon dont elles dirigent ou travaillent, ou *différentes* en raison de leurs valeurs. « Le problème, c'est qu'on commence à peine à se rendre compte qu'il est nécessaire de modifier la culture organisationnelle », déclare Mme Brown. « Nous savons très bien jusqu'à quel point il est difficile de changer les mentalités dans une administration monolithique; toutefois, pour qu'un changement se produise, il faudra prendre des mesures concrètes. »

Le comité estime que l'équité en emploi pour les femmes, en particulier celles qui appartiennent également à d'autres groupes désignés, doit devenir une priorité pour tous les gestionnaires de la fonction publique fédérale, pas seulement pour ceux de la collectivité des ressources humaines. Il souhaite qu'on insiste davantage sur l'équité en emploi et qu'on en fasse un élément essentiel et courant des pratiques de gestion dans la fonction publique fédérale.

Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones

Le rapport annuel du SCT au Parlement sur l'équité en emploi pour 1996-1997 faisait observer que « l'équité en emploi s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon optimale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXI^e siècle ». « C'est dans cet esprit et avec beaucoup d'empressement et d'enthousiasme que le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones a accepté son mandat, le 15 mai 1997 », affirme M. Michel Brazeau, président du comité.

M. Brazeau, directeur des programmes autochtones et de la diversité, au Centre canadien de gestion, indique que le comité a formulé une vision commune et une approche stratégique pour mieux recenser, appuyer et perfectionner les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Cette vision s'appuie sur celle du Groupe consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones (de 1991 à 1996). Elle est aussi en quelle que sorte le prolongement de l'initiative Participative des Autochtones au marché du travail, lancée conjointement en 1991 par Affaires indiennes et du Nord Canada, le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada.

Chacun des membres des quatre comités apporte une contribution très personnelle à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique. Le texte qui suit met en relief les réalisations de quelques-unes de ces personnes.

Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes

Partenaire important de l'équité en emploi pour les questions relatives aux femmes, le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes donne des conseils au Secréariat et l'aide à atteindre ses objectifs organisationnels. Composé de femmes venant de divers ministères et organismes fédéraux, le Comité se consacre à l'avancement de l'équité en emploi pour les femmes de l'administration fédérale et à la mise en œuvre du programme global d'équité en emploi dans la fonction publique.

Au 31 mars 1998, les femmes représentaient pour la première fois un peu plus de la moitié de l'effectif total de la fonction publique (50,5 p. 100). Au 31 mars 1999, leur représentation s'établissait à 51,5 p. 100. La présidente du Comité, Mme Marcia Brown, est particulièrement heureuse que la participation des femmes se soit accrue dans la fonction publique. Mme Brown, directrice par intérim, Services exécutifs, Région des Prairies et du Nord, au ministère du Patrimoine canadien, signale que ce succès représente en même temps un défi de taille pour le comité. « Étant donné les progrès accomplis par les femmes, observe-t-elle, les gens sont portés à croire qu'elles ont gagné la bataille. Toutefois, quand on examine de près la répartition des femmes dans la fonction publique fédérale, on s'aperçoit qu'elles ne représentent qu'un peu plus du quart (26,9 p. 100) de l'effectif de la catégorie de la direction, qu'elles constituent la majorité des employés nommés pour une période déterminée et qu'elles continuent d'exercer principalement des fonctions de soutien, fonctions qui sont traditionnellement réservées aux femmes. Les femmes doivent être représentées en grand nombre à tous les échelons de la fonction publique au lieu d'être concentrées dans des postes de soutien administratif. » Le comité estime qu'il importe également de concevoir des mesures et des mécanismes de soutien pour les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes appartenant à une minorité visible, en raison des multiples obstacles à la participation équitables auxquels elles se heurtent.

En 1998-1999, le comité a rédigé un livret dans le but d'accroître la participation des femmes au sein de tous les groupes professionnels et à tous les niveaux de la fonction publique et de provoquer un débat sur les initiatives favorables aux femmes. Destiné aux gestionnaires, aux professionnels des ressources humaines et aux employés, le livret traite des quatre principales sources de difficultés pour les femmes, à savoir le recrutement et la sélection, le perfectionnement professionnel et l'avancement, une culture organisationnelle favorable ainsi que des politiques et des pratiques d'emploi positives. Rendu possible

nous devons nous engager fermement à aménager nos lieux de travail de sorte que chaque employé puisse contribuer aux objectifs de l'organisation à la pleine mesure de ses capacités », déclare M. Graham.

En septembre 1998, Mme Denise Boudrias, sous-ministre adjointe, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, est devenue la championne de l'équité en emploi du Comité consultatif des minorités visibles, rôle qu'elle a accepté d'emblée. Mme Boudrias et le comité s'occupent tous deux des questions liées au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des employés appartenant à une minorité visible à AAC. Mme Boudrias accorde son plein appui aux initiatives du comité consultatif. Elle consacre volontiers son temps et son énergie à orienter, à conseiller et à motiver les membres du comité. Elle s'occupe personnellement du perfectionnement professionnel de nombreux employés et participe à toutes les activités parrainées par le comité. Mme Boudrias a recruté un directeur des relations interculturelles pour l'aider à remplir son rôle de championne de l'équité en emploi. Comme l'explique Mme Boudrias : « Je crois qu'il est urgent de résoudre les problèmes auxquels se heurtent depuis longtemps les employés du Ministère qui appartiennent à une minorité visible, tant sur le plan individuel que collectif. Je fais tout ce que je peux pour trouver des solutions à ces problèmes. » Le comité tient des assemblées annuelles pour aborder ces questions et s'emploie à modifier la culture organisationnelle du Ministère.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Canada sur l'équité en emploi

Les quatre comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi se composent de fonctionnaires chevronnés de toutes les régions du Canada. Partenaires du Secrétariat, ils fournissent conseils et observations sur les politiques, les stratégies, les enjeux et les initiatives concernant la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le mandat de ces comités, qui relèvent du secrétaire du Conseil du Trésor par l'entremise du dirigeant principal des ressources humaines du SCT, prend fin le 31 décembre 1999.

Outre leur partenariat avec le Secrétariat, les membres des comités ont formé eux-mêmes des partenariats en réunissant des personnes venant de divers milieux professionnels, culturels et linguistiques et de diverses régions pour qu'elles se penchent sur des questions qui concernent un groupe désigné en particulier ou encore les principes généraux qui sous-tendent l'équité en emploi.

une rétroaction aux cadres qui siègent au Comité consultatif sur les femmes au travail. Ce rôle m'amène à donner des conseils au comité sur la façon de faire progresser les dossiers concernant les femmes, et à aider les femmes à faire connaître leurs préoccupations et à obtenir de la haute direction l'appui dont elles ont besoin pour résoudre certains problèmes et mettre en œuvre des initiatives particulières. Je m'efforce également de veiller à ce que les questions qui concernent les femmes soient dûment prises en considération lorsque sont proposés de nouveaux programmes ou politiques touchant les ressources humaines. » M. Hedley attire l'attention sur l'engagement de l'équipe de la haute direction : « Je me vois comme faisant partie d'une équipe qui tient absolument à améliorer le milieu de travail et à optimiser l'apport de tous les employés d'AAC. »

M. Bernie Sonntag, directeur général de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies, est le champion du Conseil pour les Autochtones, à AAC. Il se considère lui aussi responsable de la liaison et des communications entre le conseil et la haute direction. Il déclare d'ailleurs à ce sujet : « Les champions de l'équité en emploi prennent l'initiative de trouver des solutions qui contribuent à l'équité en emploi. Notre ministère a joué un rôle actif dans l'élaboration d'initiatives concrètes, comme la création du Aboriginal Science Fund par l'entremise du Conseil fédéral. Ce fonds sert à appuyer financièrement la formation d'étudiants autochtones en sciences et en génie au Saskatchewan Indian Federated College. » Voici comment M. Sonntag décrit sa contribution personnelle aux activités du conseil : « J'aide le conseil à étayer les préoccupations des employés autochtones et à les présenter au comité de gestion du Ministère. Étant leur champion de l'équité en emploi, je contribue également aux efforts déployés à l'échelle du Ministère pour régler diverses questions ayant trait à la représentation des Autochtones, comme la constitution d'une réserve suffisante de candidats qualifiés, le recrutement, la formation, le perfectionnement et le maintien en poste. »

À l'instar des autres comités, le Comité consultatif sur les personnes handicapées s'est réuni au cours de l'année pour définir sa mission, son mandat et ses objectifs et dresser un plan d'action pour 1998-1999. Ce comité a pour champion de l'équité en emploi M. Andrew Graham, sous-ministre adjoint, Direction générale des services intégrés. Pour M. Graham, ce rôle de champion consiste à assurer un leadership et à fournir aide et conseils au comité consultatif. En octobre 1998, M. Graham a parrainé un symposium intitulé « Un milieu de travail pour tous : promouvoir l'équité par l'accès et la sensibilisation ». Ce symposium a permis de sensibiliser davantage les employés du Ministère aux enjeux, aux politiques et aux possibilités se rattachant à l'emploi des personnes handicapées. « Le consensus qui s'est dégagé de ce symposium est qu'il fallait accorder la priorité à l'élaboration d'une politique exhaustive d'aménagement. Je crois que

consultatif des minorités visibles de AAC, tenue à Montréal, en février 1999. « Nous devons consulter tous les comités consultatifs sur l'équité en emploi et tous les employés en vue de définir, pour notre milieu de travail, une vision qui nous aidera à créer une culture organisationnelle qui valorise la diversité », a-t-il ajouté en soulignant l'importance que revêtent les partenariats pour son ministère. M. Claydon signale que son ministère dispose d'un plan d'action dynamique qui est axé sur le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés appartenant aux groupes désignés, et sur la sensibilisation des gestionnaires et des employés à la diversité.

M. Claydon encourage les gestionnaires à s'engager personnellement à accomplir des progrès tangibles et à appuyer le travail des employés qui consacrent une bonne partie de leur temps aux travaux des comités sur l'équité en emploi et des comités consultatifs. Il entend obliger les cadres supérieurs à rendre compte de la façon dont ils gèrent les ressources humaines et, en particulier, des mesures qu'ils prennent pour accroître la représentation des membres des groupes désignés dans le Ministère. Leur contribution à cet égard constituera l'un des facteurs déterminants de leur rémunération au rendement. Comme l'a déclaré M. Claydon, « L'équité en emploi n'a rien à voir avec l'attribution d'un statut particulier. L'équité en emploi, c'est traiter équitablement tous les employés et tous les citoyens. C'est aussi supprimer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et leur offrir des chances égales. Et c'est faire en sorte que les employés se sentent valorisés et les bienvenus. Tous les gestionnaires du Ministère doivent en être conscients ».

Les champions de l'équité en emploi à AAC ont accepté le défi que leur a lancé le sous-ministre et se sont engagés à défendre la diversité. Chaque champion est jumelé à un comité consultatif sur l'équité en emploi qui est chargé de conseiller la haute direction sur les questions ayant trait à la diversité et à l'équité en emploi. Les comités consultatifs, qui participent également à l'établissement des plans du Ministère et des organismes centraux, disposent d'un budget annuel pour exercer leurs activités et sont appelés périodiquement à donner leur point de vue sur des initiatives ministérielles touchant les ressources humaines.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail a sollicité la participation d'employés de tous les groupes, niveaux et directions générales, tant dans les régions qu'à Ottawa. Ce comité offre aux femmes du Ministère une tribune où elles peuvent exprimer leurs préoccupations et parler des problèmes auxquels elles sont confrontées au travail. M. Douglas Hedley, sous-ministre adjoint par intérim, Direction générale des politiques, est le champion de l'équité en emploi de ce comité depuis février 1998. Comme l'indique M. Hedley : « En ma qualité de champion des questions relatives aux femmes, je donne

L'un des principaux résultats escomptés de la vision des ressources humaines du Secrétariat est une fonction publique fédérale qui est représentative de la population canadienne. Pour y parvenir, il faudra notamment veiller à ce que l'équité en emploi devienne une partie intégrante de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Toutefois, le SCT ne peut remplir seul ce mandat. Lui et ses partenaires de l'équité en emploi conjuguent leurs efforts afin de donner à la fonction publique fédérale les outils, les compétences et la compréhension nécessaires pour gérer efficacement la diversité en milieu de travail. Grâce à ces partenariats essentiels, le Secrétariat peut réagir rapidement et de façon adéquate aux changements qui se produisent dans la composition de l'effectif. La souplesse dont le Secrétariat fait ainsi preuve lui permettra de continuer à l'avenir d'améliorer les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes.

Quiconque peut devenir un partenaire de l'équité en emploi. Il suffit de vraiment vouloir changer les choses, en aidant à cerner et à supprimer les obstacles à l'emploi qui entravent la participation entière et équitable des membres des groupes désignés au milieu de travail. Soucieux de comprendre, de respecter et de valoriser les différences et l'apport de chacun, le partenaire de l'équité en emploi aide directement la fonction publique fédérale à devenir plus diversifiée et mieux adaptée aux besoins de la population. Le SCT est fier de souligner le travail remarquable de quelques-uns de ses nombreux partenaires ainsi que leur dévouement à la cause de l'équité en emploi.

Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada

Dans ce ministère, les champions de l'équité en emploi ont tous un point en commun : leur attachement aux principes de l'équité en emploi et leur détermination à créer un milieu de travail inclusif et représentatif. Mais qu'est-ce qu'un champion? D'après les dictionnaires, un champion est un combattant, un défenseur, un partisan.

À Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC), quatre champions de l'équité en emploi partagent la vision du plus ardent défenseur de la diversité de ce ministère, M. Frank Claydon. En sa qualité de sous-ministre, M. Claydon a fait de l'équité en emploi l'une des grandes priorités de son ministère. « Pour moi, l'équité en emploi est un objectif qui ne se négocie pas », a déclaré M. Claydon lors de la conférence annuelle du Comité

Dans la conclusion du rapport de l'an dernier, nous avons indiqué que le Secrétariat continuerait de former des partenariats au cours de la prochaine année, afin d'améliorer la situation générale des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Les partenariats permettent de rassembler des renseignements plus nombreux et plus précis. Les groupes de travail et les consultations contribuent à la réussite de notre démarche en nous aidant à prendre connaissance des succès et des échecs de chacun. Le chapitre du présent rapport qui a pour titre « Partenaires dans l'action » met en évidence les partenariats stratégiques devant permettre de tenir cet engagement. Le SCT trace la voie en mettant en œuvre des initiatives et des programmes généraux qui encouragent le recours à de tels partenariats pour l'équité en emploi.

Le septième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises au cours de la période du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999.

Le chapitre 1, intitulé « Partenaires dans l'action », fait état de l'engagement de certains partenaires du SCT à l'égard de l'équité en emploi.

Ayant pour titre « Où en sommes-nous? », le chapitre 2 contient des données sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Dans le chapitre 3, « L'équité en emploi en milieu de travail », il est question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et d'activités relatives à l'équité en emploi mises en œuvre par des ministères et des organismes fédéraux.

Enfin, le chapitre 4, « Initiatives et activités des organismes centraux : le reflet de notre engagement », décrit l'équité en emploi du point de vue d'un organisme central.

INTRODUCTION

L'équité en emploi s'avère un élément essentiel à la saine gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral, étant donné que le Canada veut se doter d'une fonction publique équitable et représentative de la diversité canadienne. La gestion de l'équité en emploi au travail ne devrait pas se limiter aux seules exigences de la législation. Elle doit plutôt comprendre des stratégies de gestion des ressources humaines visant tous les aspects du principe de la diversité ainsi que des structures souples pour la mise en œuvre de ces stratégies.

Soucieux de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes à l'aube du nouveau siècle, le Conseil du Trésor adopte une approche plus stratégique lui permettant de se doter d'une fonction publique innovatrice et inclusive. Cette approche, qui lui attribue le rôle de conseil de gestion, a mené à l'élaboration de principes et de politiques visant à guider les ministères et les organismes tout en favorisant la souplesse. L'une des principales caractéristiques de cette nouvelle approche est l'accent mis sur l'établissement d'un programme d'action et sur la coordination plutôt que sur les processus. Comme d'avantage de pouvoirs sont délégués aux administrateurs généraux, les gestionnaires de tous les niveaux ont la responsabilité de diriger avec efficacité les ressources humaines. Le Conseil du Trésor joue d'avantage maintenant un rôle de partenaire des ministères et des organismes dans le domaine de la gestion des ressources humaines : ce sont les ministères qui doivent

gérer leurs effectifs, tandis que le Conseil du Trésor fournit les cadres stratégiques et s'occupe des questions horizontales. Grâce à ce rôle de partenaire et de leader, le Conseil du Trésor permettra au gouvernement de devenir un employeur de choix pour la nouvelle génération de fonctionnaires et de le demeurer pour ses employés actuels. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétariat) ainsi que ses partenaires désirent que les valeurs de représentation et de diversité servent d'assise à la fonction publique fédérale du Canada. Ce but commun a mené à des alliances stratégiques ainsi qu'à de nombreux engagements et initiatives de collaboration au sein de l'administration fédérale. À l'aube du nouveau millénaire, nous avons besoin plus que jamais de partenariats nous permettant de mettre en place une fonction publique entièrement représentative de la diversité canadienne.

**Vision concernant
les ressources
humaines, SCT**

**Les Canadiens et les
Canadiennes sont
bien servis par une
fonction publique
fondée sur les valeurs,
axée sur les résultats,
représentative, en
apprentissage
permanent et la
meilleure qui soit
au monde.**

Chapitre 4

Initiatives et activités des organismes centraux :

le reflet de notre engagement	83
Le Programme des mesures positives d'équité en emploi	83
Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive	86
Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale	87
Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires	89
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	90
Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi	91
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	93
Comité interministériel sur l'équité en emploi	94
Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques	95
Ateliers sur les données en équité en emploi	96
Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba	97
Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne	97
Déclaration volontaire	98
Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi	98
Visitez notre site Web	99
Conclusion	101

Répartition selon l'âge	30
Répartition selon les ministères et les organismes	31
Répartition selon la région de travail	32
Répartition selon la rémunération	34
Recrutement	35
Promotions	36
Cessations d'emploi	37
Notes techniques	38
La fonction publique fédérale	38
Effectif visé par le rapport	39
Ministères et organismes fédéraux	39
Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi)	39
Données sur les membres des groupes désignés	40
Quelques termes utilisés dans ce chapitre	41
Liste des tableaux	43
Chapitre 3	
L'équité en emploi en milieu de travail	69
Initiatives des ministères et des organismes	69
Renouvellement de la fonction publique	69
Mentorat et maintien en poste des employés	73
Consultation et intégration	73
Action régionale et communautaire	76
Activités d'apprentissage et exercices	78
Aménagements pour les personnes handicapées	80
Nouveaux sites Web	81
Diffusion du message	81

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Chapitre 1	
Partenaires dans l'action	3
Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada	3
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	6
Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes	7
Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones	8
Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées	9
Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles	11
Agents négociateurs	12
Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada	14
Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada	15
Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne	17
Chapitre 2	
Où en sommes-nous?	19
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999	19
Femmes	19
Autochtones	21
Personnes handicapées	22
Membres des minorités visibles	23
Représentation globale	27
Répartition selon le sexe	28
Répartition selon le type d'emploi	28
Répartition selon la catégorie professionnelle	29

PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,



Lucienne Robillard

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1998-1999.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,



Lucienne Robillard

Lucienne Robillard
Lucienne Robillard

La présidente du Conseil du Trésor,

Le rapport sur la situation en matière d'équité en emploi se veut un appui à ce principe. Il se veut une façon de mesurer nos progrès, mais également le chemin qui reste à faire. Il permet surtout de réaffirmer l'engagement de notre gouvernement à cet égard, pour faire en sorte que notre fonction publique, qui demeure la ressource la plus importante, soit de plus en plus représentative.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

J'ai le plaisir de présenter le septième rapport annuel sur la situation de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique canadienne, pour l'exercice 1998-1999. Des partenariats consolidés ont marqué ce dernier exercice. Ce rapport témoigne des efforts déployés par nos partenaires pour faire de l'équité en emploi une affaire qui concerne chacun d'entre nous. En faisant preuve de collaboration, nous pouvons mettre en place une fonction publique fédérale vraiment diversifiée, à l'image de la population canadienne, qui pourra devenir un modèle à imiter pour toutes les administrations publiques.

Les progrès se poursuivent, au sein du gouvernement, sur la voie de l'équité en matière d'emploi. Le taux de représentation des quatre groupes désignés a en effet augmenté. Toutefois, nous devons poursuivre nos efforts pour continuer à améliorer ces résultats, particulièrement en ce qui touche les personnes handicapées et les minorités visibles. Pour relever ce défi, de nombreuses initiatives ont vu le jour cette année.

J'aimerais spécifiquement rappeler le mandat du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale. Le Groupe doit dresser un plan d'action global et recommander des mesures visant à accroître le recrutement et la participation des employés issus des minorités visibles au sein du gouvernement canadien. La fonction publique fédérale doit faire en sorte de devenir un milieu de travail de choix. Elle doit également tout mettre en œuvre pour assurer le bien-être de ses employés. Elle doit devenir un lieu de valorisation et de respect des différences. La valeur ainsi accordée à la diversité se traduira par un service amélioré aux Canadiens et aux Canadiennes.



Ce rapport est disponible en médias substitués.

Publié par le
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
NDLR :

Pour ne pas alourdir le texte, nous conformons
à la règle qui permet d'utiliser le masculin
avec une valeur de neutre.

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 1999
N° de catalogue BT 1-9/1999
ISBN 0-662-64589-8

Ce rapport est également disponible en format Acrobat
sur Internet à l'adresse suivante :
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1998-1999



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1998-1999

Canada

CA1
TB
- E52

Government
Publications



President
of the Treasury Board

Présidente
du Conseil du Trésor



Employment Equity in the Federal Public Service 1999–2000

Canada

Employment Equity in the Federal Public Service 1999–2000

Also available in alternative formats

© Her Majesty the Queen in Right of Canada,
represented by the President of the Treasury Board, 2001

Catalogue No BT1-9/2000

ISBN 0-662-65534-6

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:

<http://www.tbs-sct.gc.ca/>





PRESIDENT'S MESSAGE

Fairness and respect are fundamental values that Canadians share and cherish.

Promoting these values is at the heart of the Public Service of Canada's efforts to become more representative and more inclusive. We want to ensure that all qualified Canadians have an opportunity to participate at all levels in this essential national institution.

In last year's report, we welcomed the establishment of two Task Forces, the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service and the Task Force on an Inclusive Public Service. Over the course of the last twelve months, both have made important recommendations about how to stimulate positive change in the Public Service workforce.

The Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service recommended ways to address the under-representation of persons in visible minority groups. We are acting on many of these recommendations and are confident that we will see tangible results within the next three to five years.

The Task Force on an Inclusive Public Service has suggested ways to change the corporate culture of the Public Service in order to foster a more diverse workforce. Activities undertaken to implement employment equity and diversity are essential as we move forward with our efforts to energize and rejuvenate the Public Service.

The Public Service of Canada is striving to become an exemplary employer for current employees and the employer of choice for future generations of Canadians. We are confident that we are moving in the right direction. As this report outlines, we will continue to build a government workforce that truly represents the public it serves and has the skills and ideas necessary to provide high quality services to Canadians.



Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

2001

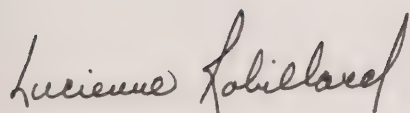


SPEAKER OF THE SENATE

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1999–2000 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Lucienne Robillard
President of the Treasury Board

2001



SPEAKER OF THE HOUSE OF COMMONS

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 1999–2000 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

Lucienne Robillard

President of the Treasury Board

2001



TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Employment Equity: A Historical Perspective	3
Chapter 1	
Keeping Count	7
1999–2000 Employment Equity Statistics Highlights	7
Overall Representation	15
Gender	16
Employment Type	16
Occupational Category	16
Age	17
Departments and Agencies	19
Geographic Location	20
Salary	22
Hirings	22
Promotions	23
Separations	24
Technical Notes	25
Federal Public Service	25
Report Coverage	26
Federal Departments and Agencies	26
Term Employees	27
Data on Persons in the Designated Groups	27
Terminology	28
List of Tables	30



Chapter 2

Employment Equity Positive Measures Program:

Striving for a Representative Public Service	57
Results and Successes	58
Employment Equity Capacity Building	59
Tools	59
Supportive Workplace	60
Representation	60
EE Intervention Fund	61
EE Partnership Fund	63
EE Career Development Office	64
EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities	64
Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities	64
Mid-Term Review Results	65

Chapter 3

Embracing Change, Fostering Inclusiveness and Strengthening Partnerships

Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service	67
Task Force on an Inclusive Public Service	68
Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council	69
National Council of Visible Minorities	70


Chapter 4

Employment Equity: An Integral Part of Good Management

Chapter 5

Employment Equity: More Than Numbers

Audits by the Canadian Human Rights Commission	81
Treasury Board Policies	82



Self-Identification Update	82
Employee Self-Identification	82
Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples	83
Employment Equity Learning	83
Diversity: Vision and Action Course	83
Employment Equity Orientation Course	84
Publications	84
Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities	84
Data Elements of an Employment Systems Review	84
Employment Equity for Women Still Matters	85
A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service	85
Employment Equity Lens	85
Public Service Employee Survey 1999	86
Assembly of First Nations	86
Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs	87
Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities	88
TBS Employment Equity Committees	88
TBS Consultation Committees on Employment Equity	88
Interdepartmental Committee on Employment Equity	90
Conclusion	92



INTRODUCTION

In 1999–2000, there was much discussion on the topic of entering a new millennium. For the Public Service of Canada, the turn of the century saw significant challenges in human resources management. These included the need to respond to the changing demographics of the Public Service and the wider labour force, especially the increasing competition for knowledge workers. They also included results from the Public Service Employee Survey 1999, which had provided valuable insights into the state of the Public Service.

When it came to implementing employment equity in the Public Service, the end of the 1990s was marked by the contributions of employees at all levels to a workplace that is more welcoming to the designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group. There was clear evidence that employees were prepared to articulate the role they wished to play in building a workplace that values, respects and accepts them as diverse individuals. In the October 1999 Speech from the Throne, the government reiterated its commitment to building a representative, professional and non-partisan Public Service with a focus on the recruitment, retention and continuous learning of a skilled federal workforce. The *Seventh Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, released on March 31, 2000, acknowledged that people are an essential component in ensuring a Public Service that can and will serve Canadians well.

The *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service* incorporates legislative, financial and operational parameters. One of the goals of this Framework is achieving all of the objectives of employment equity. In last year's report, we indicated that employment equity's success depends on its integration into human resources strategies and corporate business planning and reporting. Through delegation of responsibility by TBS to the deputy heads, deputy heads are more directly accountable for human resources management. Accountability can be measured by the five key results areas found in the Framework: leadership, values, productivity, an enabling environment, and a sustainable workforce.


Accountability for good [human resources] management begins with deputy ministers asking themselves the following five basic questions:

Leadership:	<i>Are my people well-led?</i>
Workforce Built on Values:	<i>Does my organization uphold the values of competency, representativeness and non-partisanship?</i>
Productive Workforce:	<i>Am I building the capacity for improved productivity?</i>
Enabling Work Environment:	<i>Does the environment bring out the best in my people?</i>
Sustainable Development:	<i>Do the competencies of my people match anticipated needs?</i>

—Framework for Good Human Resources Management in the Public Service

We also indicated in last year's report that tangible results in these five areas could not be achieved in isolation from employment equity. This is especially true of building a workforce on values and developing an enabling environment. The Framework for Good Human Resources Management notes that, in a workplace that values its employees, human resources strategies are developed and implemented to address under-representation and to build a representative workforce that reflects the society it serves. In such a workplace, employees are aware of their organization's commitment to employment equity, and they and their managers are sensitized to diversity issues. The Framework also notes, under the enabling environment, that a supportive workplace is achieved when the organizational culture encourages and recognizes the employees' high levels of performance, personal growth and development. In such an organization, managers provide an inclusive work environment, create appropriate opportunities for personal development and accomplishment, and encourage initiative.

To underscore employment equity's importance as an essential component of leading the public service workforce renewal, departments and agencies are encouraged to align their business function with the Framework's five elements. It is against this backdrop that employment equity was positioned in this report for 1999–2000.



This eighth report on the state of employment equity in the federal Public Service describes activities undertaken during the period from April 1, 1999, to March 31, 2000.

Chapter 1, “Keeping Count,” provides statistical information on the representation and distribution of each designated group in the federal Public Service.

Under the heading “The Employment Equity Positive Measures Program: Striving for a Representative Public Service,” Chapter 2 presents highlights from this program designed to stimulate and support innovative activities geared at improving representation and distribution of the persons from designated groups.

Chapter 3, entitled “Embracing Change, Fostering Inclusiveness and Strengthening Partnerships,” features the work of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, the Task Force on an Inclusive Public Service, the bargaining agents and the National Council on Visible Minorities.


Chapter 4, entitled “Employment Equity: An Integral Part of Good Management,” describes the best practices of federal departments and agencies in implementing employment equity in their organizations.

Finally, under the title “Employment Equity: More Than Numbers,” Chapter 5 looks at employment equity from a central agency viewpoint.

Before we delve into these topics and see how far we have progressed in the past year, let us look at the strength of our ties with employment equity.

Employment Equity: A Historical Perspective

The Government of Canada is committed to ensuring that qualified Canadians have equal opportunities for employment. This commitment includes eliminating employment barriers so that the designated groups can participate more in the federal Public Service. Four groups—namely women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of a visible minority group—have historically been either under-represented in the Canadian Public Service, clustered within certain occupational groups, or occupying the lower levels of such groups. Starting with an employment equity policy and later the *Employment Equity Act*, the past two decades are witness to efforts at improving employment opportunities in the Public Service and drawing from the Canadian workforce’s diverse talents and skills. A Public Service that better reflects the diversity in Canadian society will not only be better able to serve Canadians and be more responsive to their needs, but contribute to the institution’s legitimacy and relevance.



Now rooted in legislation, employment equity is intended to correct conditions that have historically impeded the full and equitable participation of persons within the four designated groups. Employment within the federal Public Service is based on merit, and members of designated groups, like all public service employees, must be qualified for the positions they occupy. Employment equity is not the same as affirmative action and strictly avoids quotas.

Legislation such as the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Employment Equity Act* reflect a collective commitment to achieve a workplace that respects and values each employee's uniqueness and contributions. The legislative and policy frameworks for employment equity have been developed over a few decades and include several key milestones. The Royal Commission on the Status of Women was a stimulus for early efforts by the federal government in the 1970s to deal systematically with issues of women's under-representation in the Public Service.

In 1983, the *Access to Information Act* was approved followed by the *Government Communication Policy* (1988), the *Alternative Format Guidelines* (1993) and the *Fair Communications Practices* (1995). The guiding principle behind these acts, policies and guidelines is that every Canadian has a right to participate fully in the social and economic mainstream of Canadian life. Information must be provided to people with disabilities in accessible formats, such as audiocassette, Braille, large print and diskette.

In 1986, as a result of the 1984 *Report of the Royal Commission on Equality in Employment*, the federal government passed the first *Employment Equity Act* (which did not cover the federal Public Service), introduced the Treasury Board's *Employment Equity Policy* and initiated the Federal Contractors Programs.

Until 1992, employment equity in the Public Service was governed by a Treasury Board policy issued in 1986. In 1992, the *Public Service Reform Act* amended the *Financial Administration Act (FAA)* to include a series of provisions related to employment equity, giving a legislative basis to the Employment Equity Program in the federal Public Service. The *Employment Equity Act* of 1986 had applied to the federally regulated private sector and Crown corporations with 100 or more employees, but not to the federal public sector.

In December 1995, a revised *Employment Equity Act* received Royal Assent and became law. Employers under federal jurisdiction in the private and the public sectors, including the federal Public Service and separate employers, became subject to similar obligations to implement employment equity.

For the Public Service, these obligations were not significantly different from those contained in the FAA provisions, although they became more precise. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) was given a mandate to verify compliance through audits of employers covered by the legislation and to help resolve non-compliance through persuasion and the negotiation of written undertakings, wherever possible.

As employer for the federal Public Service, the Treasury Board is responsible for carrying out the statutory obligations relating to those public service components as identified in Schedule 1, Part 1 of the *Public Service Staff Relations Act*. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) provided general policy assistance to separate employers as well as the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Forces and the Canadian Security Intelligence Service as they became subject to employment equity legislation for the first time. The TBS also worked closely with the Public Service Commission of Canada (PSC), given the PSC's distinctive role and responsibilities for recruitment and upholding the merit principle under the *Public Service Employment Act*.

How far have we come in the last decade? There has clearly been progress, although major challenges remain with the overall participation in some areas. Our first report to Parliament indicated that representation of the designated groups was as follows: women, 46.1 per cent, Aboriginal peoples, 2.0 per cent, persons with disabilities, 3.1 per cent and members of visible minority groups, 3.8 per cent. Current representation is: women, 51.4 per cent, Aboriginal peoples, 3.3 per cent, persons with disabilities, 4.7 per cent and persons in a visible minority group, 5.5 per cent. Compared with labour market availability, the figures for which will be updated following the release of data from the 2001 Census, our situation is fairly equitable for women and Aboriginal peoples but there are gaps for persons with disabilities and, in particular, members of visible minority groups.

CHAPTER 1

KEEPING COUNT

The data in this chapter cover the fiscal year April 1, 1999, to March 31, 2000. They confirm that progress is being made toward becoming a more representative Public Service. This occurred even as the public service workforce was reduced by a significant amount when Revenue Canada became a separate employer, the Canada Customs and Revenue Agency, in November 1999.

1999–2000 Employment Equity Statistics Highlights¹

WOMEN

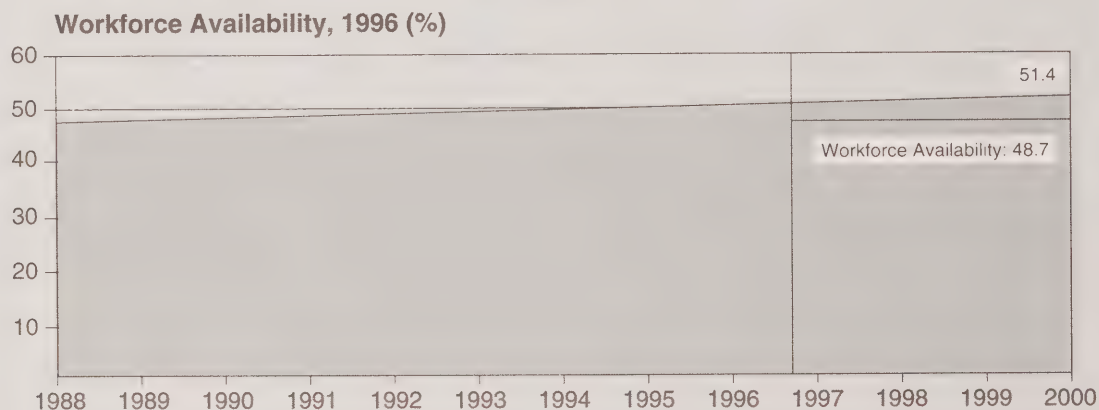
- *More than half of all employees are women (51.4 per cent), almost the same proportion as a year earlier.*
- *The population of both indeterminate and term employees increased. Just about half of all indeterminate employees (49.7 per cent) are women, a similar situation to a year ago (49.2 per cent). Women continue to make up over 6 in 10 of all term employees (61.6 per cent), although the proportion has declined from previous years. Fewer than a quarter of all seasonal employees are women.*
- *Continuing the firm trend noted throughout the 1990s, the proportion of women in the Executive category increased by more than one percentage point to 28.4 per cent from 26.9 per cent.*
- *The proportion of women who are also members of another designated group (for example, Aboriginal women) increased over the fiscal year to 14.3 per cent from 13.7 per cent in 1998–99. The actual numbers decreased, however, to 10,383 from 12,567 in 1998–99, largely because data on Revenue Canada employees are not included. This organization became a separate employer and was renamed the Canada Customs and Revenue Agency in 1999.*

1. Technical Notes describing this report's statistical base start on page 25. They include an explanation of the population, which comprises indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. The population covered in this and previous annual reports does not include casual employees, students, employees of fewer than three months or employees on leave without pay.

WOMEN (cont'd)

- *Close to 6 of 10 persons hired into the federal Public Service were women, the same proportion as for the past three years.*
- *For the first time, less than 50 per cent of women entered the federal Public Service via the Administrative Support category; close to 30 per cent were recruited into the Administrative and Foreign Service category.*
- *Women received close to 6 in 10 of all promotions, similar to last year's share.*
- *Of the large departments, the Royal Canadian Mounted Police (federal public service staff) employed the highest proportion of women, with 77.4 per cent.*

Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2000 (%)

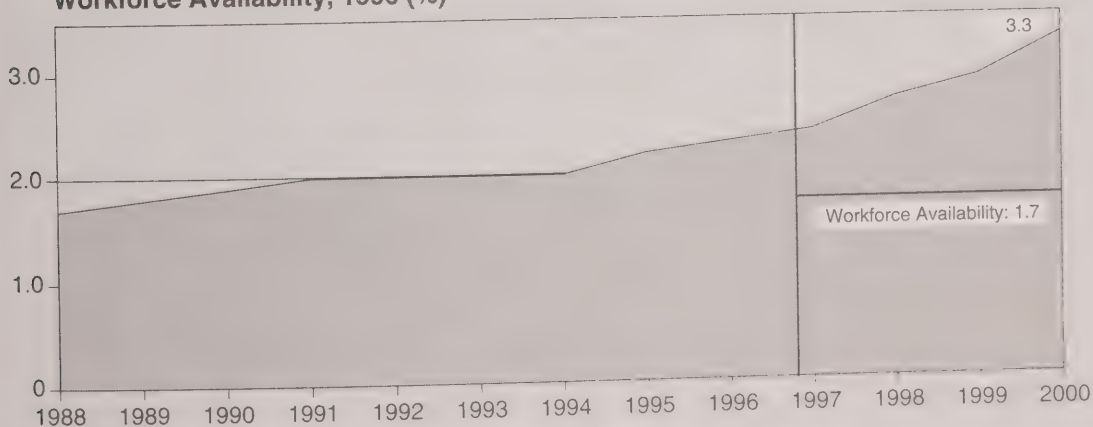


ABORIGINAL PEOPLES

- *Aboriginal peoples account for 3.3 per cent of the federal public service workforce, up from 2.9 per cent on March 31, 1999.*
- *Aboriginal peoples were 3.9 per cent of all new hires into the federal Public Service, up from 3.3 per cent a year earlier.*
- *New Aboriginal hires tended to enter the federal Public Service via either the Administrative Support or the Administrative and Foreign Service categories (36.8 per cent and 33.0 per cent respectively).*
- *Most new Aboriginal employees (81.2 per cent) were hired for a specified term.*
- *Close to 7 in 10 Aboriginal employees work outside the National Capital Region, down slightly from last year.*
- *Aboriginal employees received 3.3 per cent of all promotions, up from 3.0 per cent a year ago.*
- *Almost three-quarters of all Aboriginal peoples who separated from the federal Public Service were term employees; the converse, one quarter, were indeterminate employees, down from almost half compared with last year.*
- *Of the large departments, Indian and Northern Affairs Canada continues to employ the highest proportion of Aboriginal employees at 28.5 per cent.*

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2000 (%)

Workforce Availability, 1996 (%)

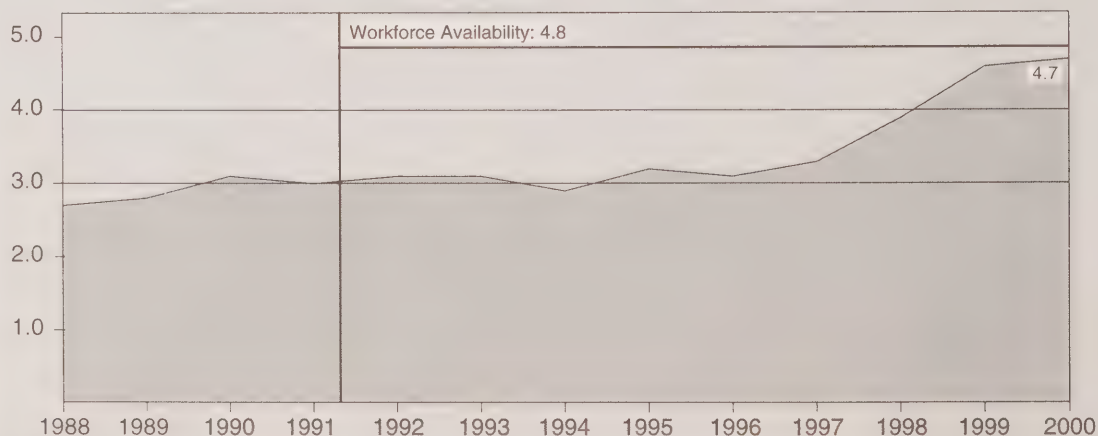


PERSONS WITH DISABILITIES

- The representation of persons with disabilities in the federal public service workforce increased marginally to 4.7 per cent, from 4.6 per cent as at the end of March 1999.
- Nine out of 10 employees with disabilities were indeterminate employees.
- Just under 1 in 8 persons with disabilities was hired as an indeterminate employee, down from approximately 1 in 5 two years ago.
- Eight in 10 persons with disabilities entered the federal Public Service in the Administrative Support or Administrative and Foreign Service categories.
- Employees with disabilities received 4.1 per cent of all promotions, up marginally from 3.9 per cent last year, but still below their internal representation of 4.7 per cent.
- Almost 1 out of 2 persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, down from 2 out of 3 observed last year.
- Of the large departments, Human Resources Development Canada employs the highest proportion of employees with disabilities, at 8.5 per cent.

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities
1988 to 2000 (%)

Workforce Availability, 1991 (%)



PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP

- *Persons in a visible minority group represented 5.5 per cent of the federal public service workforce at the end of March 2000. If data for the former Revenue Canada are excluded, this reflects an increase of half a percentage point from the situation as of March 31, 1999. When Revenue Canada became Canada Customs and Revenue Agency, a separate employer, the number of persons in a visible minority group in the Public Service was reduced by almost one third.*
- *Almost 8 out of 10 employees in a visible minority group were indeterminate employees, down from 9 out of 10 a year ago.*
- *Just about a quarter of all persons in a visible minority group were in the Scientific and Professional category, where 6 in 10 were found in the ES, EN and SE groups (respectively: Economics, Sociology and Statistics; Engineering and Land Survey; and Scientific Research groups).*
- *Over 4 in 10 employees in a visible minority group worked in the National Capital Region—a slightly higher proportion than a year ago.*
- *Of all new hires, 5.7 per cent were persons in a visible minority group, up from 4.4 per cent a year earlier.*
- *Of all new indeterminate hires, 8.3 per cent were employees in a visible minority group, up from 6.9 per cent a year earlier.*
- *Three in 10 employees in a visible minority group entered the federal Public Service via the Administrative Support category, down from 4 in 10 a year earlier. By contrast, 6 in 10 new employees in a visible minority group came into the Public Service via the Scientific and Professional or the Administration and Foreign Service categories.*

PERSONS IN A VISIBLE MINORITY GROUP (cont'd)

- *Employees in a visible minority group received 6.3 per cent of all promotions, up from 6.1 per cent a year ago, and higher than their internal representation of 5.5 per cent.*
- *Persons in a visible minority group accounted for 4.2 per cent of separations by indeterminate employees, up from 3.7 per cent a year ago.*
- *Of the large departments, Health Canada and Citizenship and Immigration Canada employ the highest proportion of persons in a visible minority group, both at 9.5 per cent.*

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group
1988 to 2000 (%)

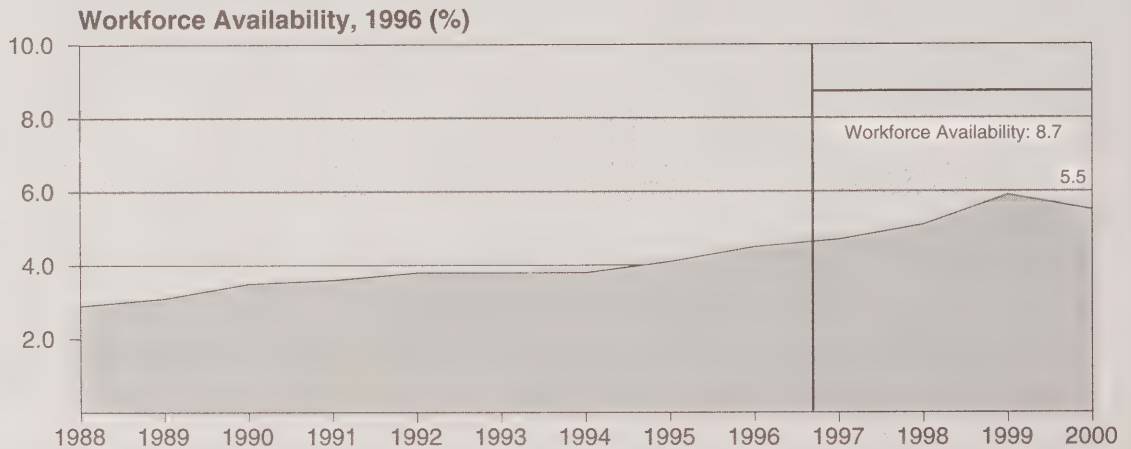


Figure 5
Hiring and Promotion of Women
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

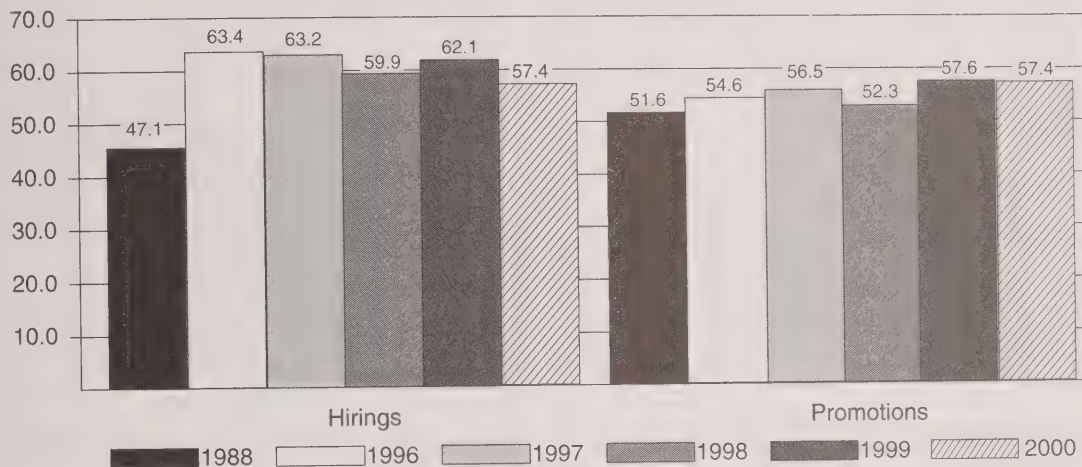


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

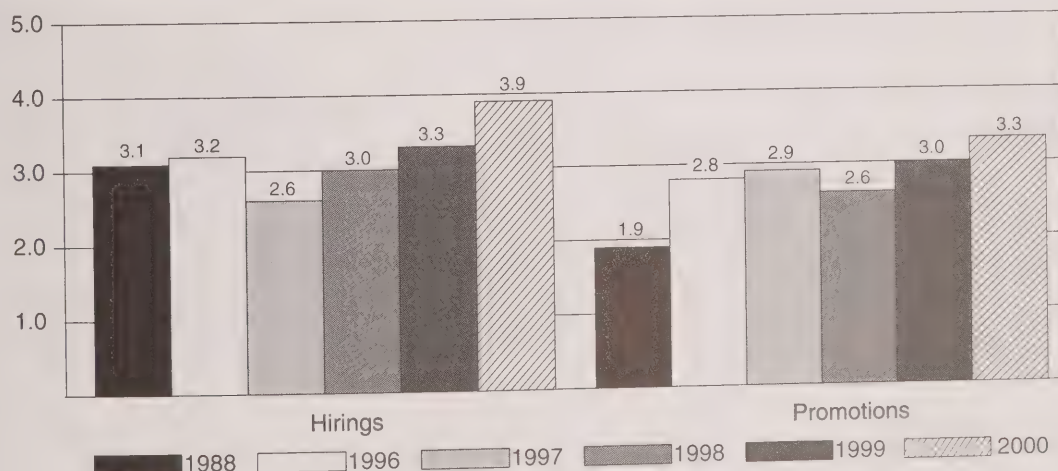


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)

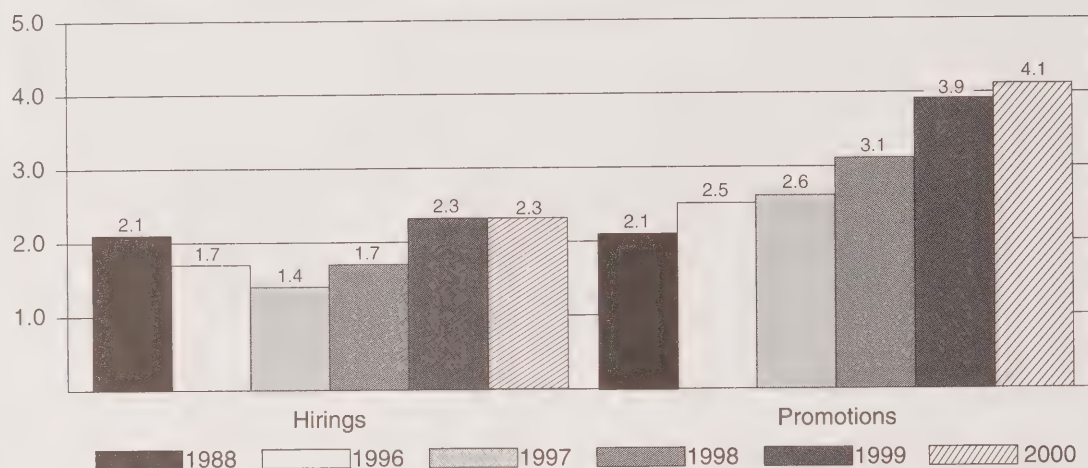
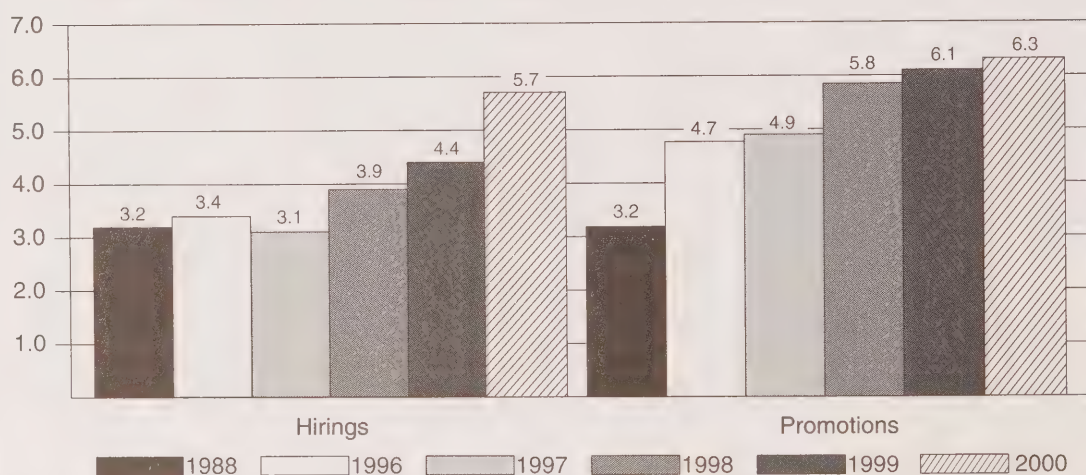


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 and 2000 (%)



Overall Representation

Figures 1 through 4 compare representation with workforce availability for each designated group. (See Technical Notes further in this chapter.) These charts, as well as Figures 5 through 8 and Table 1, also provide historical information on the four designated groups.

Comparing current representation in the federal Public Service with current workforce availability estimates:

- Women (51.4 per cent) and Aboriginal peoples (3.3 per cent) have representation rates that are higher than workforce availability of 48.7 and 1.7 per cent, respectively.
- At 4.7 per cent, the representation of persons with disabilities is in line with workforce availability (4.8 per cent).
- A substantial gap persists between the representation of persons in a visible minority group (5.5 per cent) and the workforce availability figure of 8.7 per cent derived for public service purposes.

The *Employment Equity Act* requires that workforce availability indicators be used in determining whether an organization is representative or not. These indicators derive from the 1996 Census—in the case of women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group—and from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) for persons with disabilities. Statistics Canada could not secure funding to repeat the HALS in 1996. Consequently, the 1991 data on persons with disabilities remain the most comprehensive and reliable statistics on this designated group and continue to be used for the federal Public Service. A HALS will be conducted following the 2001 Census and will update availability indicators for this designated group.

Workforce availability estimates provide a picture of the Canadian workforce. They are derived initially from the population aged 15 years and over who have had some work experience in at least the 16 months prior to the Census (for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group) and the five years prior to the HALS (for persons with disabilities). Taking into account the preference accorded to Canadian citizens under the *Public Service Employment Act*, workforce availability estimates are based on the population of Canadian citizens with the skills and work experience relevant to the occupational groups in the federal Public Service.



Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender as at March 31, 2000. The data reveal that the proportion of women who are also members of another designated group now stands at over 14.3 per cent of all women, up from 13.7 per cent a year earlier. The proportion of women in a visible minority group has decreased slightly to 5.6 per cent compared with 5.8 per cent a year earlier, while the proportions of women with disabilities and Aboriginal women have increased to 4.7 per cent and 4.0 per cent respectively from 4.4 and 3.5 per cent.

More than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service are women. This contrasts with the more even gender balance among persons with disabilities and persons in a visible minority group, where roughly half of all employees are women.

Employment Type

Table 2 also presents information by employment type. Over the last fiscal year, the proportion of all employees in the federal Public Service who were indeterminate remained fairly stable (now at 84.4 per cent compared with 84.8 per cent in 1999). By designated group, as at March 31, 2000, the percentage of women who are indeterminate employees stood at 81.6 per cent, up from 81.0 per cent; indeterminate Aboriginal employees are at 77.4 per cent, down from 77.8 per cent. The percentage of persons with disabilities who are indeterminate employees was virtually unchanged (88.9 per cent compared with 88.8 per cent), while the proportion of employees in a visible minority group has declined to 78.2 per cent from 83.2 per cent a year earlier.

Over the fiscal year, the number of employees hired for a specified period of three months or more decreased from 25,924 to 21,314, or 15.1 per cent of the total population (i.e. indeterminate employees, terms of three months or more and seasonal employees). Over the past several years, most term employees—now 7 in 10—were members of the designated groups, and close to two thirds were women.

Occupational Category

The Executive ranks of the federal Public Service increased to 2.3 per cent from 1.9 per cent last year. As per Table 3, men still account for over two thirds (71.6 per cent) of this category and women now make up 28.4 per cent of the Executive category, up from 26.9 per cent a year ago. This continues the pattern of steady increase witnessed throughout the 1990s for women.

Of the five remaining occupational categories in the Public Service, only the Technical category showed an increase in the number of employees, up by 179 or 1.2 per cent. The Administrative and Foreign Service category showed the largest decrease—by 21,061 employees or 28.3 per cent, followed by the Administrative Support category with a reduction of 10,499 employees or 24.1 per cent, the Scientific and Professional category with 4,620 employees or 20.4 per cent and the Operational category, which decreased by 961 employees or 5.1 per cent.

Over half of all women (51.8 per cent) are in the Executive, Scientific and Professional, and Administrative and Foreign Service categories. For the second consecutive year, the Administrative and Foreign Service category constitutes the largest grouping of women in the federal Public Service (41.4 per cent of all women), followed by the Administrative Support category (38.3 per cent). Just over 1 per cent of all women (1.3 per cent) in the federal Public Service are in the Executive category, well below the 3.4 per cent for men and the 2.3 per cent for all employees.

In contrast to the gains made by women, the representation of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group in the Executive category are at virtually the same levels as in 1999—1.9 per cent for Aboriginal peoples, 2.9 per cent for persons with disabilities and 3.1 per cent for persons in a visible minority group.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 1999–2000 by occupational category. The federal public service population aged slightly in 1999–2000, an increase in average age from 42.7 years to 43.2 years.

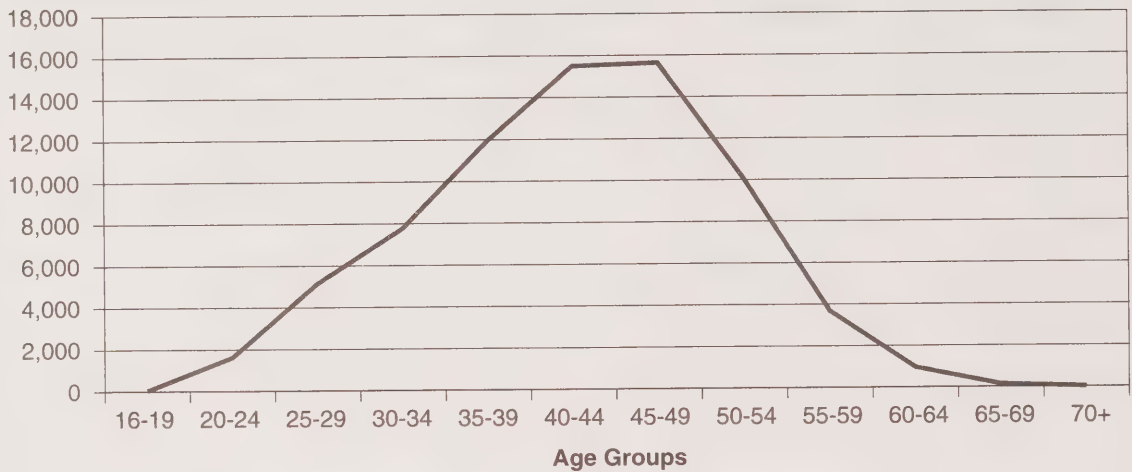
The proportion of employees aged 45 and over continues to rise and now stands at 47.3 per cent, up 3.2 percentage points since last year. All designated groups showed increases in the proportion of employees aged 45 and over.

The gap between the proportions of men and women aged 45 and over in the federal Public Service was similar to that described last year when half of all men were aged 45 and over, compared with just 4 in 10 women. The proportion of women aged 45 and over increased again this year by 3.3 percentage points to 42.1 per cent. The average age for women was 42.1 years, one year younger than the overall average age, and two years younger than the average age for men (44.3 years).

The proportion of Aboriginal employees aged 45 and over rose by almost three percentage points to 36.1 per cent of all Aboriginal employees this year. The average age of Aboriginal employees was 40.7 years in 1999–2000, still the youngest of the four designated groups in the federal Public Service.

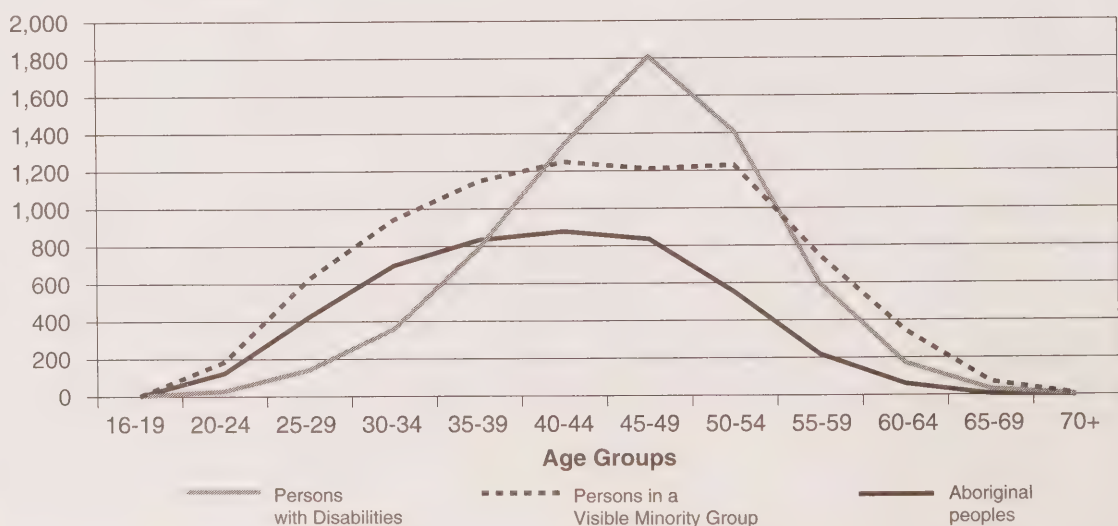
**Figure 9
Women by Age Group**

Number of Women



**Figure 10
Three Designated Groups of Employees by Age Group**

Number of Employees



Just over 60.2 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over in 1999–2000, up from 56.0 per cent last year. This increase has been steady since 1993–94, when only 45 per cent of employees with disabilities were aged 45 and over. Employees with disabilities also have the highest average age this year (45.9 years against 45.4 last year).

The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older is virtually the same as a year ago (46.7 per cent versus 46.5 per cent). At 43.3 years, the average age for all employees in a visible minority group is the same as last year.

Departments and Agencies

According to Table 5, most departments experienced net increases in the sizes of their populations, maintaining the upward trend observed in last year's report. Only 1 of the 18 larger departments (i.e. those with 3,000 or more employees) showed reductions in the size of its population, a noteworthy change from the 6 of 19 last fiscal year. Revenue Canada, which was the largest department at the end of March 1999, became a separate employer in November that year when it became the Canada Customs and Revenue Agency and is not covered in this summary. The workforce at Canadian Heritage was reduced by almost 3,000 employees when Parks Canada became a separate agency. By contrast, among the larger departments, the workforce at the Department of Justice Canada shows the most sizeable increase and now stands at 3,177 employees, up from 2,791.

The proportion of women in each of the large departments did not change significantly over the fiscal year. Again, the highest proportion of women was at the Royal Canadian Mounted Police (federal public service staff) and Human Resources Development Canada, where 8 in 10 and 7 in 10 employees, respectively, were women. At least one third of all employees in all but one of the large departments are women. It is only at Fisheries and Oceans Canada that the representation of women persists at below 30 per cent. As noted in previous years, this department has a relatively high proportion of occupations that have been considered non-traditional for women—including fields such as engineering, natural sciences and ship's officers and crews, for example. Despite a reduction of close to 100 employees, Transport Canada had the largest increase in the proportion of women—two percentage points to 40.6 per cent.

This year, four departments (compared to six in the previous year) account for almost 60 per cent of Aboriginal employees in the federal Public Service: Indian and Northern Affairs Canada, Human Resources Development Canada, Correctional Service Canada and Health Canada.²

2. Revenue Canada and National Defence were the other two departments included in last year's figures.



At 28.5 per cent, up from 27.3 per cent a year earlier, Indian and Northern Affairs Canada continues to have the highest proportion of Aboriginal employees in its departmental population. This was more than four times the proportion in the next highest department, Health Canada, with 6.8 per cent. Significant gains were made at Human Resources Development Canada, now second in the number of Aboriginal employees in its workforce—710, compared to 968 at Indian and Northern Affairs Canada.

There were 17 departments with only one or no Aboriginal employees at all. While two of these departments—the Canadian Space Agency and the Office of the Chief Electoral Officer—each have a total population of more than 200 employees, for the most part, low levels of Aboriginal representation occur in the very small departments (i.e. 100 employees or less). Eleven of these smaller departments have 30 or fewer employees. Among departments with more than 100 employees, the Canadian Human Rights Commission and the Office of the Secretary to the Governor General both record the highest proportion of persons with disabilities (9.0 per cent). Human Resources Development Canada and the Public Service Commission of Canada, with 8.5 and 6.8 per cent respectively, have the highest proportions among departments with more than 1,000 employees. Each of the 12 departments in which there were no employees with disabilities have a total population of fewer than 100 employees.

Human Resources Development Canada, Public Works and Government Services Canada and Health Canada each employ more than 500 employees in a visible minority group. Together, these three departments account for one third (34.3 per cent) of all employees from this designated group in the federal Public Service. Close to one fifth of all employees in a visible minority group work at Human Resources Development Canada, where they represent 5.8 per cent of the total employee population. With 9.5 per cent (up from 9.1 per cent a year earlier), Health Canada now leads in percentage representation, along with Citizenship and Immigration Canada. Among departments and agencies with more than 100 but fewer than 1,000 employees, for the third year in a row, the Immigration and Refugee Board has the highest percentage of employees from a visible minority group (19.9 per cent).

Geographic Location

Data in Table 6 show that 4 in 10 federal public service employees (39.1 per cent) work in the National Capital Region, up significantly from last year's 34.7 per cent. Among the designated groups, the proportion is slightly higher for women (41.2 per cent) and persons with disabilities (41.1 per cent), and the same for persons in a visible minority group (41.1 per cent). While there was a slight decrease from last year's proportion, close to 70 per cent of Aboriginal peoples work outside the National Capital Region.

Excluding the National Capital Region, Ontario has the highest number of employees in all four designated groups. Prince Edward Island has the highest proportion of women, with 6 in 10 employees being female. Excluding the territories, Manitoba (9.8 per cent) and Saskatchewan (9.5 per cent) have the highest proportions of Aboriginal employees in the federal workforce. Quebec, excluding the National Capital Region, at 1.2 per cent, and New Brunswick, at 1.5 per cent, have the lowest proportions. Persons with disabilities range from a low of 1.9 per cent for employees working outside Canada and 2.6 per cent in Newfoundland, to a high of 6.9 per cent in Prince Edward Island. As was the case for Aboriginal peoples, the regional distribution of visible minority group members shows considerable variation. At the high end of the spectrum, once again, is British Columbia with 9.4 per cent of federal employees reporting that they are members of a visible minority group. By contrast, in Newfoundland and New Brunswick, less than 1.0 per cent of the federal workforce comprises persons in a visible minority group, as was the situation last year. These are the only occurrences of designated group representation below 1.0 per cent. A new entry in this report is Nunavut, which was previously included with the Northwest Territories. At 29.2 per cent, Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees. The data show no employees with disabilities in Nunavut.

Figure 11
Distribution of Federal Public Service Employees
by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland	39.1	2.2	2.6	0.5
Prince Edward Island	58.6	1.9	6.9	1.2
Nova Scotia	39.0	1.8	5.0	3.9
New Brunswick	53.4	1.5	4.1	0.9
Quebec	52.9	2.6	3.7	3.7
Ontario	53.4	2.4	5.3	7.0
Manitoba	54.2	9.8	5.6	4.4
Saskatchewan	51.9	9.5	4.8	3.0
Alberta	52.3	5.7	5.0	5.5
British Columbia	47.2	3.9	4.8	9.4
Yukon	55.5	14.9	3.7	1.1
Northwest Territories	51.5	21.2	2.5	3.2
Nunavut	37.5	29.2	0.0	4.2



Salary


Compared with last year, all four designated groups showed an increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more. Table 7 presents the distribution of employment equity designated groups in the federal Public Service by salary as at March 31, 2000.

The proportion of federal public service employees earning \$50,000 or more increased by 5.3 percentage points to 33.8 per cent. The proportion of women who earned \$50,000 or more has improved from 17.7 per cent of all women during the last fiscal year to 22.3 per cent in 1999–2000. But the gap with men widened again this year, as the proportion for men has also improved, rising from 39.9 per cent to 46.0 per cent. As noted last year, for every nine men earning \$50,000 or more, there were four women earning the same. As a proportion of all employees, women earning \$50,000 or more rose to 33.9 per cent from 32.0 per cent last year and from 24.7 per cent four years ago. The other designated groups had similar increases in the number of people earning \$50,000 or more as a percentage of all employees, with the proportion for Aboriginal employees rising from 1.9 per cent to 2.3 per cent and for persons with disabilities from 3.7 per cent to 3.9 per cent.

If we look at each designated group separately, the proportion of Aboriginal employees earning \$50,000 or more increased to 23.2 per cent from 19.1 per cent, employees with disabilities from 22.9 per cent to 27.7 per cent and employees in a visible minority group from 31.4 to 37.0 per cent. The relatively higher proportion of employees in a visible minority group earning \$50,000 or more is largely due to the heavy representation of this designated group in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 show the number of hirings—persons added to the federal public service payroll—between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See Technical Notes further in this chapter.) There was an increase in the share of hirings for the three minority-designated groups compared with a year earlier, while the share for women declined by 4.7 percentage points. Notwithstanding this decline in share, women continue to account for the majority of new hires as 57.4 per cent of all new employees are women, down from 62.1 per cent a year earlier. Persons in a visible minority group make up 5.7 per cent of new hires compared with 4.4 per cent a year ago; the share for Aboriginal peoples is at 3.9 per cent versus 3.3 per cent and, for persons with disabilities, the percentage remains the same as last year at 2.3 per cent of new hires.



The proportion of women entering the federal Public Service via the Administrative Support category continues to be dominant. While fewer than one third of all new hires into the Public Service were made in the Administrative Support category, women still account for over 8 in 10 of the new entries into this category. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category increased substantially from a year ago (12.1 per cent versus 7.3 per cent) and there was a similar increase for women entering by way of the Technical category (from 6.2 per cent to 10.1 per cent).

The continuing trend is for most persons to enter the federal Public Service as term employees although there was a marginal decline to 8 in 10 from just over 8 in 10 new entries. The share of indeterminate employees among new hires increased from 15.1 per cent last year to 19.1 per cent over the current review period. With respect to the designated groups, 15.4 per cent of women, 16.9 per cent of Aboriginal peoples, 17.3 per cent of persons with disabilities and 27.7 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period. Reversing the situation noted last year, all designated groups experienced an increase in the proportion of their members who were hired as indeterminate employees.

Of all the new hires into the federal Public Service, 1 in 3 occurred in the National Capital Region. Slightly lower ratios were found for women and Aboriginal peoples. By contrast, 1 in 2 of all new employees with disabilities and employees in a visible minority group were hired in the National Capital Region.

Quebec led all areas (excluding the NCR) in both the number (933) and proportion (over 60 per cent) of women hired. While 15.5 per cent of all new employees joined the federal Public Service in the Prairie provinces, 34.8 per cent of all new Aboriginal employees were hired in Manitoba, Saskatchewan and Alberta. British Columbia accounted for 9.8 per cent of all new hires and 15.4 per cent of persons in a visible minority group who were hired into the Public Service.

Promotions

Tables 11 to 13 provide information on promotions—appointments to positions at higher maximum levels of pay—in the 1999–2000 fiscal year. (Please refer to the Technical Notes further in this chapter.) Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority group had slightly higher shares of promotions than they did last year, while there was a slight reduction for women.



As was the case last year, almost 6 in 10 employees (57.4 per cent) promoted in 1999–2000 were women, compared with an internal representation of 51.4 per cent. Aboriginal employees received 3.3 per cent of all promotions, the same as their internal representation (3.3 per cent). At 6.3 per cent, up marginally from 6.1 per cent a year ago, promotions of members of visible minority groups was slightly higher than internal representation while the reverse was true for persons with disabilities, whose share of promotions was 4.1 per cent compared with an internal representation of 4.7 per cent.

For the federal Public Service as a whole, 88.0 per cent of promotions during 1999–2000 went to indeterminate employees, slightly lower than last year but still higher than the 78.1 per cent of two years earlier. A small increase was reflected for each designated group, where close to 9 in 10 of all promotions went to indeterminate employees.

For all four designated groups, as for the federal Public Service as a whole, the highest number of promotions involved movements to or within the Administrative and Foreign Service category. This category figured in close to half of all promotions received by women and just about half for the other designated groups. The Scientific and Professional category was more significant for the visible minority groups, accounting for slightly more promotions than the Administrative Support category.

Of all promotions, 46.9 per cent were in the National Capital Region, an increase of 5.7 percentage points from last year. This region also accounted for 48.8 per cent of promotions received by women, 40.9 per cent by Aboriginal employees, 48.2 per cent by employees with disabilities and 44.0 per cent by employees in a visible minority group.

Separations

The final three tables, Tables 14 to 16, present information on separations. These include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 1999–2000 fiscal year. There were 13,375 separations this year, down by more than half of last year's total departures (28,927).

Seven of 10 separations (70.6 per cent) involved persons in the designated groups, up from 63.5 per cent last year and 62.3 per cent in 1998. Two of the four designated groups showed marginal increases in their share of separations, while Aboriginal peoples and persons with disabilities showed a negligible decline of one tenth of a percentage point of all separations.

Two groups—women and persons in a visible minority group—showed increases in their share of separations, the former from 52.5 per cent to 59.1 per cent and the latter from 3.6 per cent to 4.2 per cent. Both persons with disabilities and Aboriginal peoples showed marginal declines in their share of separations from 3.8 per cent to 3.7 per cent, and 3.6 per cent to 3.5 per cent respectively.

Sixty-six per cent of all separations were from the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories, the two largest in the Public Service. Women made up 49.7 per cent and 83.9 per cent respectively of all separations from these groups, proportional to their representation. Among separations from the Scientific and Professional category, the proportion of women increased considerably from 38.0 per cent to 47.7 per cent this year.

The separation rate of persons in a visible minority group was highest in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This year's rate for this occupational category was 8.0 per cent.

The separations of Aboriginal employees were evenly distributed across occupational categories, ranging between 2.5 per cent and 5.4 per cent for the five non-management categories.

Technical Notes

The following portion of Chapter 1 presents statistical profiles of the designated groups in the federal Public Service as at the end of March 2000. It includes summary data on women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities, as well as statistics on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the population comprising the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA, I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The number of employees in the federal Public Service was 146,689 as at March 31, 2000. This represents a decrease of 39,625 persons or 21.3 per cent from March 31, 1999. Much of this decrease was due to Revenue Canada (now the Canada Customs and Revenue Agency) becoming a separate employer during the course of the fiscal year.

The employee population was distributed into the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more and seasonal:	141,253
Terms of fewer than three months:	1,215
Casual employment:	4,221
Total:	146,689

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. Their exclusion may affect the representation in some smaller departments. The statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges and deputy ministers, all of whom are also on the federal public service payroll.

As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 1999, and ending March 31, 2000.

Federal Departments and Agencies

Under the PSSRA, I-I, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA, I-I. These organizations vary in size, from departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 10 employees. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the National Capital Region. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define “employee” so that the definition includes persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as “term employees.”

Term employees fall into two categories:


- short-term employees appointed for fewer than three months; and
- long-term employees appointed for three months or more.

Since persons hired for fewer than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are excluded from the statistics in this report, which includes only long-term employees. While employed in the federal Public Service, however, some persons who are initially hired as short-term employees become long-term employees. When this change in status occurs and the employee does not self-identify, designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from all persons being added to the federal public service payroll. Self-identification is the process by which persons voluntarily identify themselves as being members of one or more of the minority-designated groups.

Data on Persons in the Designated Groups

To ensure consistency in the data presented in this chapter’s statistical section, the Treasury Board of Canada Secretariat uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA, I-I. Self-identification data are generated from the





Employment Equity Data Bank maintained by TBS. Information derived from these two sources may not harmonize exactly with what may be obtained from departmental sources. Given the special circumstances requiring Health Canada to report to the Canadian Human Rights Tribunal, data from this department are derived from the departmental systems.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) come from the Mobility File, a subset of the Incumbent File. Data on promotions come from the Appointments File administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.


The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service and its departments depend on employees being willing to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department's workforce and during departmental self-identification surveys or campaigns. At any time, they may simply fill out a self-identification form available from employment equity co-ordinators in the department.

Terminology

“Hirings” refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) added to the federal public service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of employees into the federal Public Service and may include more than one staffing action for term employees.

“Promotions” refers to the number of employee appointments to positions at higher maximum pay levels—either within the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup—during the fiscal year covered by the report.

“Separations” refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more and seasonal) removed from the federal public service payroll during the fiscal year that the report covers. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned, as well as persons whose specified



employment period (term) in the federal Public Service has ended. People on leave without pay were excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File; they are, however, included as separations when they leave the federal Public Service.

“Indeterminate employees” refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

“Seasonal employees” refers to people who are hired to work cyclically for a season or portion of each year.

“Casual employees” refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the employee totals for employment equity purposes.

“Workforce availability” refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service.





List of Tables

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

Table 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category



Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment



TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service
PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As at March 31, 2000 ¹ (Revenue Canada excluded)	141,253	51.4	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 ² (Revenue Canada excluded)	137,292	50.4	69,232	50.4	4,301	3.1	6,007	4.4	6,816	5.0
As at March 31, 2000 ³ (Revenue Canada included)	184,216	52.4	96,583	52.4	5,449	3.0	8,723	4.7	11,409	6.2
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	50.5	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	49.5	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	48.2	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	47.4	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	47.0	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	46.1	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census		48.7				1.7		4.8		8.7

Note: The data in this and other tables in this report covers employees identified for the purposes of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

1. The data in this line presents a "snapshot" of the Public Service taken on March 31, 2000, and excludes Revenue Canada, which became the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.
2. For the purpose of comparison with March 31, 2000, this line of data for March 31, 1999, excludes Revenue Canada.
3. For the purpose of comparison, this data includes the new Canada Customs and Revenue Agency.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

	Type of Employment											
	All Employees			Indeterminate			Term ≥ 3 Months			Seasonal		
	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender	#	%	Gender
Federal Public Service												
Total	141,253	100.0	100.0	119,150	100.0	100.0	21,314	100.0	100.0	789	100.0	100.0
Women	72,549	51.4	51.4	59,210	49.7	49.7	13,127	61.6	61.6	212	26.9	26.9
Men	68,704	48.6	48.6	59,940	50.3	50.3	8,187	38.4	38.4	577	73.1	73.1
Aboriginal Peoples												
Total	4,639	3.3	100.0	3,715	3.1	100.0	895	4.2	100.0	29	3.7	100.0
Women	2,912	4.0	62.8	2,254	3.8	60.7	648	4.9	72.4	10	4.7	34.5
Men	1,727	2.5	37.2	1,461	2.4	39.3	247	3.0	27.6	19	3.3	65.5
Persons with Disabilities												
Total	6,687	4.7	100.0	6,036	5.1	100.0	631	3.0	100.0	20	2.5	100.0
Women	3,422	4.7	51.2	3,042	5.1	50.4	369	2.8	58.5	11	5.2	55.0
Men	3,265	4.8	48.8	2,994	5.0	49.6	262	3.2	41.5	9	1.6	45.0
Persons in a Visible Minority Group												
Total	7,764	5.5	100.0	6,312	5.3	100.0	1,439	6.8	100.0	13	1.7	100.0
Women	4,049	5.6	52.2	3,167	5.4	50.2	877	6.7	61.0	5	2.4	38.5
Men	3,715	5.4	47.8	3,145	5.3	49.8	562	6.9	39.0	8	1.4	61.5

Note: Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	3,296	28.4	937	28.4	62	1.9	96	2.9	103	3.1
Scientific and Professional										
AC Actuarial Science	4	25.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG Agriculture	11	9.1	1	9.1	1	9.1	2	18.2	0	0.0
AR Architecture and Town Planning	172	23.8	41	23.8	4	2.3	4	2.3	22	12.8
AU Auditing	111	27.9	31	27.9	1	0.9	4	3.6	20	18.0
BI Biological Sciences	1,238	37.4	463	37.4	8	0.6	23	1.9	98	7.9
CH Chemistry	394	36.8	145	36.8	1	0.3	9	2.3	77	19.5
DE Dentistry	8	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
DS Defence Scientific Service	446	10.8	48	10.8	0	0.0	5	1.1	26	5.8
ED Education	606	54.5	330	54.5	70	11.6	19	3.1	30	5.0
EN Engineering and Land Survey	2,071	10.5	218	10.5	13	0.6	66	3.2	290	14.0
ES Economics, Sociology and Statistics	3,698	39.4	1,457	39.4	67	1.8	148	4.0	391	10.6
FO Forestry	101	14.9	15	14.9	1	1.0	5	5.0	2	2.0
HR Historical Research	117	35.9	42	35.9	2	1.7	4	3.4	0	0.0
LA Law	1,870	48.9	915	48.9	46	2.5	59	3.2	98	5.2
LS Library Science	405	72.1	292	72.1	7	1.7	14	3.5	26	6.4
MA Mathematics	283	35.7	101	35.7	0	0.0	14	4.9	34	12.0
MD Medicine	203	25.1	51	25.1	2	1.0	8	3.9	19	9.4
MT Meteorology	493	14.0	69	14.0	2	0.4	8	1.6	22	4.5
ND Nutrition and Dietetics	28	100.0	28	100.0	0	0.0	1	3.6	1	3.6
NU Nursing	1,403	85.0	1,192	85.0	116	8.3	29	2.1	82	5.8
OP Occupational and Physical Therapy	40	87.5	35	87.5	0	0.0	0	0.0	2	5.0
PC Physical Sciences	1,613	31.2	503	31.2	25	1.5	30	1.9	116	7.2

PH	Pharmacy	15	10	66.7	0	0.0	0	0.0	1	6.7
PS	Psychology	264	117	44.3	0	0.0	8	3.0	16	6.1
SE	Scientific Research	1,790	262	14.6	7	0.4	50	2.8	283	15.8
SG	Scientific Regulation	422	177	41.9	2	0.5	19	4.5	44	10.4
SW	Social Work	37	20	54.1	5	13.5	2	5.4	1	2.7
UT	University Teaching	131	10	7.6	1	0.8	1	0.8	12	9.2
VM	Veterinary Medicine	28	11	39.3	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Total		18,002	6,585	36.6	381	2.1	533	3.0	1,719	9.5
Administration and Foreign Service										
AS	Administrative Services	14,837	10,480	70.6	481	3.2	715	4.8	553	3.7
CA	Career Assignment Program	88	62	70.5	2	2.3	6	6.8	7	8.0
CO	Commerce	2,289	828	36.2	40	1.7	79	3.5	113	4.9
CS	Computer Systems Administration	8,213	2,425	29.5	140	1.7	370	4.5	735	8.9
FI	Financial Administration	2,343	1,054	45.0	67	2.9	105	4.5	214	9.1
FS	Foreign Service	1,073	327	30.5	20	1.9	26	2.4	66	6.2
IS	Information Services	1,852	1,214	65.6	48	2.6	57	3.1	65	3.5
MM	Management Trainee	133	70	52.6	0	0.0	7	5.3	9	6.8
OM	Organization and Methods	266	146	54.9	5	1.9	17	6.4	5	1.9
PE	Personnel Administration	2,636	1,905	72.3	107	4.1	203	7.7	126	4.8
PG	Purchasing and Supply	1,898	923	48.6	46	2.4	112	5.9	99	5.2
PM	Program Administration	14,591	8,860	60.7	774	5.3	1,011	6.9	715	4.9
TR	Translation	937	569	60.7	3	0.3	38	4.1	30	3.2
WP	Welfare Program	2,241	1,163	51.9	92	4.1	78	3.5	72	3.2
Total		53,397	30,026	56.2	1,825	3.4	2,824	5.3	2,809	5.3

TABLE 3 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical										
AI Air Traffic Control	13	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AO Aircraft Operations	483	7.2	35	7.2	4	0.8	7	1.4	9	1.9
DD Drafting and Illustration	316	35.4	112	35.4	2	0.6	16	5.1	19	6.0
EG Engineering and Scientific Support	5,636	26.4	1,487	26.4	115	2.0	189	3.4	261	4.6
EL Electronics	1,132	3.3	37	3.3	13	1.1	26	2.3	32	2.8
EU Educational Support	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
GT General Technical	1,815	25.8	469	25.8	52	2.9	50	2.8	30	1.7
PI Primary Products Inspection	287	18.5	53	18.5	10	3.5	21	7.3	21	7.3
PY Photography	22	22.7	5	22.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
RO Radio Operations	364	17.3	63	17.3	4	1.1	4	1.1	5	1.4
SI Social Science Support	2,865	61.0	1,747	61.0	86	3.0	140	4.9	152	5.3
SO Ships' Officers	902	5.1	46	5.1	8	0.9	8	0.9	5	0.6
TE RCMP Special Group	456	52.9	241	52.9	1	0.2	6	1.3	2	0.4
TI Technical Inspection	1,247	8.1	101	8.1	22	1.8	32	2.6	65	5.2
Total	15,540	28.3	4,396	28.3	317	2.0	499	3.2	601	3.9
Administrative Support										
CM Communications	86	31.4	27	31.4	2	2.3	2	2.3	1	1.2
CR Clerical and Regulatory	28,620	82.7	23,670	82.7	1,322	4.6	2,014	7.0	1,880	6.6
DA Data Processing	508	61.8	314	61.8	13	2.6	41	8.1	41	8.1
OE Office Equipment Operation	23	52.2	12	52.2	2	8.7	7	30.4	0	0.0
ST Secretarial, Stenographic, Typing	3,797	98.1	3,725	98.1	116	3.1	154	4.1	191	5.0
Total	33,034	84.0	27,748	84.0	1,455	4.4	2,218	6.7	2,113	6.4

TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	30-34	24	50.0	12	8.3	2	8.3	0	0.0	1	4.2
	35-39	133	45.1	60	3.8	5	3.8	0	0.0	4	3.0
	40-44	444	42.6	189	1.1	5	1.1	10	2.3	18	4.1
	45-49	898	38.5	346	2.7	24	2.7	25	2.8	20	2.2
	50-54	1,188	21.5	256	1.6	19	1.6	38	3.2	41	3.5
	55-59	498	12.0	60	1.2	6	1.2	17	3.4	15	3.0
	60-64	100	13.0	13	1.0	1	1.0	5	5.0	3	3.0
	65-69	9	11.1	1	0.0	0	0.0	1	11.1	1	11.1
	70+	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3,296	28.4	937	1.9	62		96	2.9	103	3.1
Scientific and Professional	20-24	140	50.7	71	0.7	1	0.7	2	1.4	10	7.1
	25-29	1,256	54.0	678	2.4	30	2.4	7	0.6	126	10.0
	30-34	2,020	50.4	1,018	3.3	66	3.3	44	2.2	173	8.6
	35-39	2,718	43.6	1,185	2.5	68	2.5	55	2.0	219	8.1
	40-44	3,181	37.7	1,198	2.1	67	2.1	96	3.0	271	8.5
	45-49	3,405	33.9	1,153	2.1	70	2.1	121	3.6	226	6.6
	50-54	3,095	27.8	860	1.7	53	1.7	118	3.8	297	9.6
	55-59	1,512	21.2	320	1.5	23	1.5	61	4.0	216	14.3
	60-64	526	14.6	77	0.4	2	0.4	21	4.0	144	27.4
	65-69	121	20.7	25	0.8	1	0.8	7	5.8	31	25.6
	70+	28	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Total		18,002	36.6	6,585	2.1	381		533	3.0	1,719	9.5

Administrative and Foreign Service
 16-19
 20-24
 25-29
 30-34
 35-39
 40-44
 45-49
 50-54
 55-59
 60-64
 65-69
 70+

Total

Technical

16-19
 20-24
 25-29
 30-34
 35-39
 40-44
 45-49
 50-54
 55-59
 60-64
 65-69
 70+

Total

6	2	0	0	0	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0
825	411	31	3.8	7	49.8	7	0.8	69	8.4	69	8.4	8.4
3,220	1,819	144	4.5	50	56.5	50	1.6	251	7.8	251	7.8	7.8
5,288	3,066	253	4.8	121	58.0	121	2.3	428	8.1	428	8.1	8.1
8,092	5,020	337	4.2	324	62.0	324	4.0	496	6.1	496	6.1	6.1
10,815	6,802	371	3.4	551	62.9	551	5.1	466	4.3	466	4.3	4.3
12,548	7,240	351	2.8	823	57.7	823	6.6	423	3.4	423	3.4	3.4
8,927	4,167	241	2.7	654	46.7	654	7.3	383	4.3	383	4.3	4.3
2,900	1,215	81	2.8	236	41.9	236	8.1	210	7.2	210	7.2	7.2
641	251	15	2.3	48	39.2	48	7.5	70	10.9	70	10.9	10.9
125	29	1	0.8	9	23.2	9	7.2	13	10.4	13	10.4	10.4
10	4	0	0.0	1	40.0	1	10.0	0	0.0	0	0.0	0.0
53,397	30,026	1,825	3.4	2,824	56.2	2,824	5.3	2,809	5.3	2,809	5.3	5.3
16	4	0	0.0	0	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0
299	171	7	2.3	0	57.2	7	0.0	19	6.4	19	6.4	6.4
1,033	512	35	3.4	12	49.6	12	1.2	45	4.4	45	4.4	4.4
1,481	576	66	4.5	32	38.9	32	2.2	67	4.5	67	4.5	4.5
2,366	761	53	2.2	48	32.2	48	2.0	85	3.6	85	3.6	3.6
3,078	910	56	1.8	96	29.6	96	3.1	107	3.5	107	3.5	3.5
3,245	827	55	1.7	145	25.5	145	4.5	91	2.8	91	2.8	2.8
2,575	438	29	1.1	111	17.0	111	4.3	83	3.2	83	3.2	3.2
1,049	158	11	1.0	40	15.1	40	3.8	66	6.3	66	6.3	6.3
323	33	4	1.2	10	10.2	10	3.1	29	9.0	29	9.0	9.0
60	3	1	1.7	4	5.0	4	6.7	9	15.0	9	15.0	15.0
15	3	0	0.0	1	20.0	1	6.7	0	0.0	0	0.0	0.0
15,540	4,396	317	2.0	499	28.3	499	3.2	601	3.9	601	3.9	3.9

TABLE 4 (cont'd)

**Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group
According to Occupational Category and Age Group**

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Occupational Category	Age Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support	16-19	32	75.0	24	6.3	2	6.3	2	6.3	2	6.3
	20-24	1,077	78.3	843	7.1	76	1.7	18	1.7	82	7.6
	25-29	2,195	79.5	1,744	7.3	160	2.6	56	2.6	178	8.1
	30-34	3,284	82.6	2,713	6.5	215	4.4	145	4.4	229	7.0
	35-39	5,136	85.5	4,392	5.4	279	5.7	294	5.7	289	5.6
	40-44	6,895	86.0	5,928	3.8	262	6.9	477	6.9	317	4.6
	45-49	6,806	83.7	5,696	3.7	254	8.4	570	8.4	371	5.5
	50-54	4,816	83.9	4,040	2.8	133	8.1	391	8.1	348	7.2
	55-59	2,020	85.7	1,731	2.7	54	9.3	187	9.3	201	10.0
	60-64	643	83.5	537	3.0	19	10.9	70	10.9	79	12.3
Total	65-69	106	77.4	82	0.9	1	6.6	7	6.6	15	14.2
	70+	24	75.0	18	0.0	0	4.2	1	4.2	2	8.3
		33,034	27,748	84.0	4.4	1,455	6.7	2,218	6.7	2,113	6.4

Operational

16-19	18	5	27.8	1	5.6	0	0.0	0	0.0
20-24	348	123	35.3	11	3.2	3	0.9	5	1.4
25-29	1,196	396	33.1	56	4.7	18	1.5	27	2.3
30-34	1,521	376	24.7	97	6.4	18	1.2	44	2.9
35-39	2,612	523	20.0	92	3.5	68	2.6	55	2.1
40-44	3,682	473	12.8	118	3.2	111	3.0	70	1.9
45-49	3,829	389	10.2	83	2.2	125	3.3	80	2.1
50-54	2,822	312	11.1	76	2.7	98	3.5	77	2.7
55-59	1,491	191	12.8	44	3.0	54	3.6	38	2.5
60-64	402	61	15.2	20	5.0	18	4.5	21	5.2
65-69	54	4	7.4	1	1.9	4	7.4	2	3.7
70+	9	4	44.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	17,984	2,857	15.9	599	3.3	517	2.9	419	2.3

Federal Public Service

16-19	72	35	48.6	3	4.2	2	2.8	2	2.8
20-24	2,689	1,619	60.2	126	4.7	30	1.1	185	6.9
25-29	8,901	5,149	57.8	425	4.8	143	1.6	627	7.0
30-34	13,618	7,761	57.0	699	5.1	360	2.6	942	6.9
35-39	21,057	11,941	56.7	834	4.0	789	3.7	1,148	5.5
40-44	28,095	15,500	55.2	879	3.1	1,341	4.8	1,249	4.4
45-49	30,731	15,651	50.9	837	2.7	1,809	5.9	1,211	3.9
50-54	23,423	10,073	43.0	551	2.4	1,410	6.0	1,229	5.2
55-59	9,470	3,675	38.8	219	2.3	595	6.3	746	7.9
60-64	2,635	972	36.9	61	2.3	172	6.5	346	13.1
65-69	475	144	30.3	5	1.1	32	6.7	71	14.9
70+	87	29	33.3	0	0.0	4	4.6	8	9.2
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – As at March 31, 2000

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	21,489	70.6	15,172	70.6	710	3.3	1,828	8.5	1,243	5.8
National Defence ¹	16,153	35.7	5,769	35.7	272	1.7	576	3.6	440	2.7
Correctional Service of Canada	13,038	40.3	5,252	40.3	494	3.8	405	3.1	365	2.8
Public Works and Government Services Canada	11,003	50.4	5,542	50.4	227	2.1	652	5.9	775	7.0
Fisheries and Oceans ²	8,920	27.7	2,467	27.7	142	1.6	167	1.9	237	2.7
Health Canada	6,817	66.1	4,505	66.1	462	6.8	329	4.8	647	9.5
Agriculture and Agri-Food Canada ³	5,439	43.2	2,348	43.2	125	2.3	243	4.5	359	6.6
Statistics Canada	5,186	50.2	2,605	50.2	103	2.0	312	6.0	473	9.1
Environment Canada	4,814	38.6	1,857	38.6	84	1.7	125	2.6	299	6.2
Industry Canada	4,774	47.5	2,268	47.5	79	1.7	185	3.9	275	5.8
Transport Canada	4,152	40.6	1,685	40.6	77	1.9	141	3.4	224	5.4
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,134	77.4	3,199	77.4	152	3.7	247	6.0	175	4.2
Citizenship and Immigration Canada	4,084	60.7	2,481	60.7	84	2.1	206	5.0	389	9.5
Natural Resources Canada	3,957	36.5	1,444	36.5	64	1.6	126	3.2	276	7.0
Indian and Northern Affairs Canada	3,392	61.2	2,076	61.2	968	28.5	90	2.7	174	5.1
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,308	45.1	1,491	45.1	76	2.3	121	3.7	178	5.4
Veterans Affairs Canada	3,231	67.8	2,192	67.8	91	2.8	164	5.1	175	5.4
Department of Justice Canada	3,177	63.8	2,026	63.8	94	3.0	107	3.4	172	5.4
Canadian Heritage ⁴	1,364	66.9	912	66.9	44	3.2	61	4.5	76	5.6

1. Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces is not included, as the Treasury Board is not their employer.

2. Fisheries and Oceans includes the Canadian Coast Guard.

3. Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration is included.

4. Canadian Heritage no longer includes Parks Canada, which became a separate employer of approximately 3,000 employees.

Public Service Commission of Canada	1,301	832	64.0	33	2.5	88	6.8	83	6.4
Canadian International Development Agency	1,287	730	56.7	26	2.0	60	4.7	88	6.8
Department of Finance Canada	917	451	49.2	9	1.0	25	2.7	55	6.0
Treasury Board of Canada Secretariat	843	500	59.3	14	1.7	41	4.9	49	5.8
Immigration and Refugee Board	834	550	65.9	22	2.6	45	5.4	166	19.9
Passport Office	726	528	72.7	16	2.2	25	3.4	60	8.3
Canadian Grain Commission	658	204	31.0	28	4.3	47	7.1	51	7.8
National Archives of Canada	627	288	45.9	17	2.7	32	5.1	14	2.2
Privy Council Office	625	364	58.2	14	2.2	27	4.3	13	2.1
Atlantic Canada Opportunities Agency	439	232	52.8	7	1.6	18	4.1	5	1.1
National Library of Canada	434	286	65.9	16	3.7	20	4.6	23	5.3
Registry of the Federal Court of Canada	423	277	65.5	6	1.4	24	5.7	24	5.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	394	244	61.9	8	2.0	17	4.3	11	2.8
Canadian Space Agency	357	134	37.5	1	0.3	2	0.6	31	8.7
Western Economic Diversification Canada	301	156	51.8	9	3.0	18	6.0	19	6.3
Canada Economic Development Agency for Quebec Regions	278	152	54.7	3	1.1	7	2.5	6	2.2
National Parole Board	269	214	79.6	12	4.5	15	5.6	15	5.6
Solicitor General Canada	240	137	57.1	7	2.9	6	2.5	6	2.5
Canadian Transportation Agency	238	135	56.7	5	2.1	18	7.6	12	5.0
Office of the Chief Electoral Officer	220	99	45.0	1	0.5	8	3.6	5	2.3
Transportation Safety Board of Canada	211	68	32.2	3	1.4	8	3.8	10	4.7
Canadian Human Rights Commission	189	127	67.2	8	4.2	17	9.0	19	10.1
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	147	91	61.9	5	3.4	8	5.4	7	4.8
Office of the Secretary to the Governor General	145	85	58.6	2	1.4	13	9.0	8	5.5
Office of the Commissioner of Official Languages	115	67	58.3	4	3.5	4	3.5	2	1.7
Tax Court of Canada	111	70	63.1	5	4.5	6	5.4	4	3.6
Status of Women Canada	104	99	95.2	5	4.8	8	7.7	13	12.5
Canadian Centre for Management Development	103	76	73.8	2	1.9	5	4.9	3	2.9
Offices of the Information and Privacy Commissioners	101	56	55.4	2	2.0	6	5.9	3	3.0

TABLE 5 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Millennium Bureau of Canada	81	76.5	62	76.5	2	2.5	3	3.7	4	4.9
Canadian International Trade Tribunal	78	46.2	36	46.2	1	1.3	1	1.3	4	5.1
Canada Information Office	73	54.8	40	54.8	0	0.0	3	4.1	2	2.7
Canada Industrial Relations Board	73	71.2	52	71.2	1	1.4	3	4.1	2	2.7
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	61	60.7	37	60.7	1	1.6	2	3.3	1	1.6
Canadian Dairy Commission	57	49.1	28	49.1	0	0.0	0	0.0	2	3.5
International Joint Commission	30	43.3	13	43.3	0	0.0	0	0.0	1	3.3
Patented Medicine Prices Review Board	29	58.6	17	58.6	0	0.0	0	0.0	2	6.9
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	57.1	12	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Hazardous Materials Information Review Commission	17	52.9	9	52.9	0	0.0	1	5.9	0	0.0
National Farm Products Council	14	50.0	7	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	11	72.7	8	72.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	9	77.8	7	77.8	0	0.0	0	0.0	1	11.1
Law Commission of Canada	8	75.0	6	75.0	2	25.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	7	28.6	2	28.6	0	0.0	0	0.0	2	28.6
Copyright Board Canada	6	50.0	3	50.0	0	0.0	0	0.0	1	16.7
Civil Aviation Tribunal of Canada	5	80.0	4	80.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	141,253	51.4	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	3,059	39.1	1,196	39.1	67	2.2	80	2.6	15	0.5
Prince Edward Island	1,489	58.6	872	58.6	29	1.9	103	6.9	18	1.2
Nova Scotia	7,839	39.0	3,057	39.0	144	1.8	393	5.0	307	3.9
New Brunswick	5,166	53.4	2,759	53.4	76	1.5	211	4.1	46	0.9
Quebec (without the NCR*)	17,385	49.1	8,544	49.1	212	1.2	434	2.5	401	2.3
NCR* (Quebec)	15,410	57.0	8,787	57.0	645	4.2	791	5.1	807	5.2
NCR*	55,262	54.1	29,890	54.1	1,447	2.6	2,748	5.0	3,193	5.8
Ontario (without the NCR*)	18,474	54.3	10,027	54.3	592	3.2	1,154	6.2	1,677	9.1
NCR* (Ontario)	39,852	53.0	21,103	53.0	802	2.0	1,957	4.9	2,386	6.0
Manitoba	5,459	54.2	2,961	54.2	537	9.8	308	5.6	238	4.4
Saskatchewan	3,818	51.9	1,983	51.9	362	9.5	183	4.8	116	3.0
Alberta	7,807	52.3	4,081	52.3	446	5.7	390	5.0	431	5.5
British Columbia	13,106	47.2	6,191	47.2	512	3.9	628	4.8	1,231	9.4
Yukon	463	55.5	257	55.5	69	14.9	17	3.7	5	1.1
Northwest Territories	528	51.5	272	51.5	112	21.2	13	2.5	17	3.2
Nunavut	48	37.5	18	37.5	14	29.2	0	0.0	2	4.2
Outside Canada	1,350	32.7	441	32.7	20	1.5	25	1.9	67	5.0
Total	141,253	51.4	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5

* National Capital Region

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - As at March 31, 2000

Salary Band	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	
=< 19,999	57	0.0	21	36.8	0.0	4	7.0	0.1	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	
20,000 – 24,999	768	0.6	501	65.2	0.7	49	6.4	1.1	50	6.5	0.7	37	4.8	0.5	
25,000 – 29,999	10,495	8.0	7,184	68.5	10.6	480	4.6	11.5	771	7.3	12.3	565	5.4	7.8	
30,000 – 34,999	25,073	25.8	17,424	69.5	34.6	1,017	4.1	33.4	1,247	5.0	30.9	1,419	5.7	26.0	
35,000 – 39,999	21,667	41.1	13,438	62.0	53.2	789	3.6	50.4	1,053	4.9	46.7	1,137	5.2	40.7	
40,000 – 44,999	19,778	55.1	10,897	55.1	68.2	672	3.4	64.9	1,022	5.2	62.0	921	4.7	52.5	
45,000 – 49,999	15,658	66.2	6,918	44.2	77.7	553	3.5	76.8	693	4.4	72.3	813	5.2	63.0	
50,000 – 54,999	12,451	75.0	4,918	39.5	84.5	341	2.7	84.2	475	3.8	79.4	750	6.0	72.7	
55,000 – 59,999	9,090	81.4	3,556	39.1	89.4	274	3.0	90.1	417	4.6	85.7	472	5.2	78.7	
60,000 – 64,999	5,790	85.5	2,189	37.8	92.4	119	2.1	92.6	201	3.5	88.7	416	7.2	84.1	
65,000 – 69,999	7,237	90.7	2,168	30.0	95.4	163	2.3	96.2	288	4.0	93.0	467	6.5	90.1	
70,000 – 74,999	4,314	93.7	1,206	28.0	97.1	72	1.7	97.7	172	4.0	95.5	273	6.3	93.6	
75,000 – 79,999	3,251	96.0	732	22.5	98.1	34	1.0	98.4	104	3.2	97.1	215	6.6	96.4	
80,000 – 84,999	1,452	97.0	396	27.3	98.6	21	1.4	98.9	56	3.9	97.9	90	6.2	97.6	
85,000 – 89,999	1,743	98.3	406	23.3	99.2	21	1.2	99.4	60	3.4	98.8	95	5.5	98.8	
90,000 – 94,999	536	98.7	139	25.9	99.4	7	1.3	99.5	19	3.5	99.1	32	6.0	99.2	
95,000 – 99,999	890	99.3	211	23.7	99.7	10	1.1	99.7	33	3.7	99.6	35	3.9	99.7	
>= 100,000	1,003	100.0	245	24.4	100.0	13	1.3	100.0	26	2.6	100.0	27	2.7	100.0	
Total	141,253	100.0	72,549	51.4	100.0	4,639	3.3	100.0	6,687	4.7	100.0	7,764	5.5	100.0	

Note: Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each group in the public service workforce (All Employees,

Women, Aboriginal Peoples, Persons with Disabilities, and Persons in a Visible Minority Group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

So, for example, in the CUM % column one finds that 77.7 per cent of all women earned less than \$50,000 in fiscal year 1999-2000. The

TABLE 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	318	61.9	197	0.9	3	0.6	2	0.3	1	0.3
Prince Edward Island	81	66.7	54	0.0	0	8.6	7	3.7	3	3.7
Nova Scotia	547	54.5	298	1.8	10	4.0	22	2.9	16	2.9
New Brunswick	504	56.3	284	1.4	7	1.2	6	0.4	2	0.4
Quebec (without the NCR*)	1,493	62.5	933	1.6	24	1.5	22	4.0	59	4.0
NCR* (Quebec)	1,280	57.6	737	6.6	84	2.3	29	8.1	104	8.1
NCR*	5,276	56.1	2,959	3.1	161	2.9	154	7.6	400	7.6
Ontario (without the NCR*)	1,871	58.7	1,099	3.3	61	1.6	30	5.5	103	5.5
NCR* (Ontario)	3,996	55.6	2,222	1.9	77	3.1	125	7.4	296	7.4
Manitoba	672	56.3	378	11.8	79	2.5	17	5.1	34	5.1
Saskatchewan	583	46.7	272	8.1	47	1.5	9	2.1	12	2.1
Alberta	887	66.7	592	7.1	63	1.7	15	3.6	32	3.6
British Columbia	1,348	54.5	734	4.3	58	1.9	25	9.0	121	9.0
Yukon	83	47.0	39	13.3	11	2.4	2	0.0	0	0.0
Northwest Territories	104	53.8	56	15.4	16	1.0	1	3.8	4	3.8
Nunavut	8	75.0	6	37.5	3	0.0	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	5	80.0	4	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	13,780	57.4	7,905	3.9	543	2.3	312	5.7	787	5.7

* National Capital Region

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	31	8	25.8	1	3.2	0	0.0	2	6.5	
Scientific and Professional	1,801	955	53.0	62	3.4	13	0.7	166	9.2	
Administration and Foreign Service	4,082	2,080	51.0	179	4.4	92	2.3	282	6.9	
Technical	1,747	796	45.6	41	2.3	24	1.4	59	3.4	
Administrative Support	4,498	3,645	81.0	200	4.4	161	3.6	254	5.6	
Operational	1,621	421	26.0	60	3.7	22	1.4	24	1.5	
Total	13,780	7,905	57.4	543	3.9	312	2.3	787	5.7	

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	2,635	46.3	1,220	3.5	92	2.0	54	8.3	218	5.1
Term (three months or more)	10,982	60.2	6,612	4.0	441	2.3	254	3.7	563	2.5
Seasonal	163	44.8	73	6.1	10	2.5	4	5.7	6	2.3
Total	13,780	57.4	7,905	3.9	543	2.3	312	5.7	787	2.3

Note: "Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "hirings" under "Terminology," above.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	375	52.0	195	5	1.3	6	1.6	2	0.5	
Prince Edward Island	251	66.9	168	4	1.6	14	5.6	5	2.0	
Nova Scotia	1,224	34.1	417	23	1.9	38	3.1	42	3.4	
New Brunswick	643	63.3	407	11	1.7	21	3.3	4	0.6	
Quebec (less NCR*)	1,974	59.1	1,167	22	1.1	45	2.3	50	2.5	
NCR* (Quebec)	2,474	62.4	1,545	137	5.5	99	4.0	109	4.4	
NCR*	9,841	59.7	5,877	285	2.9	411	4.2	578	5.9	
Ontario (less NCR*)	2,426	59.1	1,434	81	3.3	130	5.4	271	11.2	
NCR* (Ontario)	7,367	58.8	4,332	148	2.0	312	4.2	469	6.4	
Manitoba	627	60.1	377	52	8.3	31	4.9	33	5.3	
Saskatchewan	451	64.1	289	53	11.8	27	6.0	14	3.1	
Alberta	1,014	58.4	592	54	5.3	48	4.7	69	6.8	
British Columbia	1,881	52.5	988	85	4.5	74	3.9	235	12.5	
Yukon	57	64.9	37	9	15.8	3	5.3	0	0.0	
Northwest Territories	42	66.7	28	10	23.8	2	4.8	2	4.8	
Nunavut	10	20.0	2	2	20.0	0	0.0	1	10.0	
Outside Canada	159	34.6	55	1	0.6	3	1.9	8	5.0	
Total	20,975	57.4	12,033	697	3.3	853	4.1	1,314	6.3	

* National Capital Region

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above).

The total includes information on the employees for whom the region of work was unspecified.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	515	40.6	209	0.8	4	2.7	14	2.3	12	2.3
Scientific and Professional	2,849	38.3	1,092	2.1	59	2.8	79	12.0	341	12.0
Administration and Foreign Service	9,741	62.6	6,093	3.3	318	4.4	426	5.8	563	5.8
Technical	1,811	37.5	680	2.9	53	2.6	47	4.4	79	4.4
Administrative Support	4,278	84.8	3,626	5.0	215	5.9	251	6.4	275	6.4
Operational	1,606	13.4	216	3.0	48	1.7	28	2.3	37	2.3
Total	20,975	57.4	12,033	3.3	697	4.1	853	6.3	1,314	6.3

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above.)

The total includes information on the 175 employees for whom the occupational category was unknown.

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	18,451		10,308	55.9	564	3.1	773	4.2	1,149	6.2
Term (three months or more)	2,524		1,725	68.3	133	5.3	80	3.2	165	6.5
Total	20,975	57.4	12,033	57.4	697	3.3	853	4.1	1,314	6.3

Note: Data on promotions was obtained from the Public Service Commission of Canada and includes only information from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - April 1, 1999, to March 31, 2000

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland	493	69.2	341	1.0	5	1.2	6	1.2	3	0.6
Prince Edward Island	105	74.3	78	1.9	2	6.7	7	6.7	0	0.0
Nova Scotia	574	40.4	232	3.0	17	3.5	20	3.5	15	2.6
New Brunswick	424	49.1	208	0.9	4	1.7	7	1.7	2	0.5
Quebec (less NCR*)	2,398	71.7	1,720	0.7	17	3.2	76	3.2	49	2.0
NCR* (Quebec)	667	55.6	371	8.2	55	5.4	36	5.4	41	6.1
NCR*	3,746	53.6	2,009	3.3	123	5.0	187	5.0	227	6.1
Ontario (less NCR*)	1,786	59.5	1,062	3.4	60	4.0	72	4.0	93	5.2
NCR* (Ontario)	3,079	53.2	1,638	2.2	68	4.9	151	4.9	186	6.0
Manitoba	1,037	69.0	716	8.8	91	4.2	44	4.2	62	6.0
Saskatchewan	521	40.3	210	4.4	23	2.3	12	2.3	6	1.2
Alberta	713	58.9	420	5.5	39	2.9	21	2.9	24	3.4
British Columbia	1,423	59.2	843	3.9	56	3.3	47	3.3	79	5.6
Yukon	66	57.6	38	21.2	14	0.0	0	0.0	2	3.0
Northwest Territories	57	45.6	26	29.8	17	0.0	0	0.0	0	0.0
Nunavut	1	0.0	0	100.0	1	0.0	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	31	16.1	5	0.0	0	3.2	1	3.2	1	3.2
Total	13,375	59.1	7,908	3.5	469	3.7	500	3.7	563	4.2

* National Capital Region

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees – April 1, 1999, to March 31, 2000

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	130	17.7	23	17.7	3	2.3	4	3.1	6	4.6
Scientific and Professional	1,192	47.7	569	47.7	64	5.4	31	2.6	95	8.0
Administration and Foreign Service	2,991	49.7	1,488	49.7	122	4.1	156	5.2	154	5.1
Technical	1,091	38.7	422	38.7	27	2.5	23	2.1	26	2.4
Administrative Support	5,857	83.9	4,915	83.9	201	3.4	253	4.3	253	4.3
Operational	2,114	23.2	491	23.2	52	2.5	33	1.6	29	1.4
Total	13,375	59.1	7,908	59.1	469	3.5	500	3.7	563	4.2

Note: "Separation" refers to employees leaving the public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

PSSRA I-I, Indeterminate, Terms of Three Months or More and Seasonal Employees - April 1, 1999, to March 31, 2000

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,133	43.3	1,789	43.3	127	3.1	250	6.0	232	5.6
Term (three months or more)	9,155	66.5	6,085	66.5	340	3.7	248	2.7	330	3.6
Seasonal	87	39.1	34	39.1	2	2.3	2	2.3	1	1.1
Total	13,375	59.1	7,908	59.1	469	3.5	500	3.7	563	4.2

Note: "Separations" refers to employees leaving the federal public service payroll between April 1, 1999, and March 31, 2000. (See the definition of "separations" under "Terminology," above.)

Data compilations in this table are for the whole year from April 1, 1999, to March 31, 2000, and therefore include Revenue Canada data until November 1, 1999.



CHAPTER 2

EMPLOYMENT EQUITY POSITIVE MEASURES PROGRAM: STRIVING FOR A REPRESENTATIVE PUBLIC SERVICE

In October 1998, Treasury Board ministers approved the Employment Equity Positive Measures Program (EEPMP) to assist departments and agencies in meeting their legislative obligations and to achieve their employment equity objectives. An independent Management Board consisting of assistant deputy ministers from nine departments and agencies oversees the EEPMP's overall direction and accountability and sets the program's strategic direction. The Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) is responsible for the overall co-ordination of the EEPMP, which has become a catalyst in promoting employment equity in the federal Public Service by providing much needed resources to departments and agencies to help them meet their legislative obligations. In some instances, the EEPMP has played a role beyond the legislative realm by responding to some broad government priorities, such as those established by the Committee of Senior Officials (COSO). With an annual budget of up to \$10 million, the EEPMP is scheduled to sunset on March 31, 2002.

There are four components of the EEPMP—the first managed by TBS and the other three by the Public Service Commission of Canada (PSC). The first, the **EE Intervention Fund**, enables TBS to carry out its leadership role and ensure the employer's ability to manage, support and kick-start initiatives to address interdepartmental problems. TBS also administers the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN) pilot project.

The **EE Partnership Fund**, administered by the PSC, supports projects resulting from partnerships between federal and/or non-federal institutions. This Fund has a strong regional focus.

The **EE Career Development Office** provides services and guidance to managers and professionals involved in developing and delivering career counselling services for designated group members.

The **EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities** provides operational support and advice to managers, human resources practitioners and informatics personnel on how to accommodate persons with disabilities.

Results and Successes

In 1999–2000, a total of 84 projects received funding from the EEPMP. Fourteen initiatives were undertaken via the Intervention Fund and 70 projects were created with Partnership Fund assistance for a total expenditure of close to \$9 million. The following diagram provides a breakdown of projects by designated group.

FIGURE 12

Intervention Fund and Partnership Fund Projects by Designated Group


	<i>No. of projects</i>	<i>Percentage of total projects (%)</i>
Women	5	6.0
Aboriginal Peoples	17	20.2
Persons with Disabilities	10	11.9
Visible Minorities	9	10.7
Multiple Groups*	38	45.2
Other projects†	5	6.0
Total	84	100.0

* “Multiple group” projects addressed issues pertaining to two or more groups.

† Some projects addressed issues other than those pertaining to designated groups, such as learning and building employment equity capacity.

Intervention Fund and Partnership Fund projects helped promote the three priorities identified by COSO—namely recruitment and retention, workplace well-being, and learning and development, by supporting specific initiatives that address workplace issues. For example, 31 projects (37 per cent) were designed to advance learning and building employment equity capacity. Also, 15 projects (18 per cent) represented initiatives seeking to promote a welcoming and supportive workplace.

The EEPMP is a results-focused program. All its initiatives are required to comply with the EEPMP Performance Accountability and Reporting Framework of May 1999, on such factors as concrete, measurable and sustainable results, timely submission of reports and financial accountability. Four performance indicators, consistent with the program’s objectives, have been selected to demonstrate results achieved in 1999–2000: employment equity capacity building, tools, supportive workplace, and representation.



Let's look at a sample of accomplishments under these indicators. For a complete list of EEPMP projects and initiatives, please visit our Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca/ee or visit the Publiservice site (the government Intranet) at: publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Employment Equity Capacity Building

The EEPMP responds to a critical need for capacity building by promoting knowledge about and developing skills in employment equity so that departments and agencies have the expertise needed to implement the legislative requirements of the *Employment Equity Act*.

- A total of 26 training sessions and workshops were delivered to some 500 employees, including human resources officers, employment equity practitioners, information management staff, demographic modelling and forecasting analysts and union representatives. Training topics included looking at data elements of an employment systems review and establishing numerical goals.

Post-training material was produced and made available to participants so they could maintain the knowledge and skills acquired during the sessions. This material is also available on our Web site or on the Publiservice site.

Tools

Human resources management has evolved from a marginal and isolated program focused on policy and legislation into one that is dynamic and integral, focused on people management. Similarly, employment equity is no longer seen as merely a legislative requirement, but as a strategic tool to deal with the evolving labour market pressures and projected demographic changes. This evolution complements the EEPMP objective of helping integrate employment equity into overall human resources planning and management. This integration, however, is relatively new and federal departments and agencies need to learn from each other about how to achieve it. The EEPMP has, therefore, facilitated exchange of expertise by making practical tools available.

- *Guide on Barrier-Free Design*: This Partnership Fund project resulted in an illustrated barrier-free design and accessibility policy guide. Prepared for managers, this guide will help to improve understanding of leading trends in accessibility and increase knowledge of best practices for accommodating persons with disabilities.

- *Leadership and Diversity Program:* The Intervention Fund financed the development of a course entitled “Diversity, Vision and Action.” This course, developed jointly by the Canadian Centre for Management Development and the TBS Employment Equity Division, involves on-line classroom and on-the-job components designed to train managers in diversity management.

Supportive Workplace

The EEPMP played a proactive role in promoting the priorities identified by COSO. For instance, EEPMP funds were made available for initiatives that created welcoming and supportive workplaces for all employees and addressed issues affecting designated group members. Those initiatives are expected to bring about positive changes in the work environment.

- *Mediation Project:* This Partnership Fund project is expected to help designated group members become mediators.
- *Mentoring Project:* This Partnership Fund project delivered workshops on mentoring, produced a mentoring workbook and established a centre of expertise, a Web site, an inventory of mentors from employment equity groups and an interdepartmental network for mentors.

Representation

The EEPMP undertook initiatives to improve the representation and foster a supportive environment for the designated groups in the federal Public Service.

- *Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service* (Intervention Fund): A nine-member Task Force was struck to develop an action plan to help the participation of visible minorities in the Public Service. The action plan, entitled “Embracing Change in the Federal Public Service,” will be presented to the President of the Treasury Board in April 2000.
- *Accelerated Aboriginal Recruitment and the Career Assignment Program* (Partnership Fund): The Career Assignment Program (CAP) received support that enabled it to recruit, assess, select and appoint Aboriginal candidates for CAP positions across the federal Public Service. The program has received more than 1,200 applications from Aboriginal persons both within and outside the Public Service seeking opportunities for career mobility.

- *Employment Equity Representation on Selection Boards, Pacific and Alberta (Partnership Fund)*: This project prepared 44 designated group members for selection board duties and is expected to have a positive impact on ensuring the integrity of the selection process. This initiative will also be shared across the Public Service.

EE Intervention Fund

Fourteen projects involving partnerships among 18 institutions were financed by the Intervention Fund in 1999–2000. Summary data on all these projects are available on our Web site under the heading “Employment Equity Positive Measures Program.”

The following figure presents the actual expenditures by designated group for 1999–2000.

FIGURE 13

Intervention Fund Expenditures by Designated Group

<i>Designated Group</i>	<i>Expenditures (\$)</i>	<i>Percentage of total expenditures (%)</i>
Women	0.00	0.0
Aboriginal Peoples	599,059.00	23.7
Persons with Disabilities	407,701.00	16.1
Visible Minorities	752,940.00	29.7
All Designated Groups	437,679.00	17.3
Other*	335,594.00	13.2
Total	2,532,973.00	100.0

* Some of the Intervention Fund projects addressed issues other than those pertaining to designated groups (i.e. they were aimed at learning about employment equity or building employment equity capacity).

The following are examples of projects for each designated group.

Women

Although there was no Intervention Fund project aimed only at women during 1999–2000, the support given to the CS Bridging Program for Designated Group Members mostly enabled women (17 out of 19 participants or 89 per cent) to participate in the computer system initiative in the National Capital Region. This two-year training

and development program is designed for employees, other than those in the Computer Systems Administration (CS) group, who have demonstrated an interest in and aptitude for work in the Information Technology (IT) field. They are provided with the training and development needed to qualify for positions in the CS group.

Aboriginal Peoples

The Aboriginal Career Development Initiative (ACDI) is a pilot project managed by Health Canada that facilitates interdepartmental assignments to provide career development and learning opportunities for Aboriginal federal public service employees across all occupational groups and levels. The program is being implemented in the National Capital and Alberta regions. The first ADCI assignments are to begin in 2000–01. For more information on this initiative, visit Health Canada's Web site at: www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca.

Persons with Disabilities

The Interdepartmental Task Force on the Integration of Persons with Disabilities through New Information and Communication Technologies, led by the National Research Council, submitted its report entitled *Access For All Through Technology: Toward an Accessible and Inclusive Information Technology Environment*, to TBS in late March 2000. The Task Force considered how information and communications technologies could be made more accessible to persons with disabilities in the federal workplace and how such technologies might be better used to accommodate employees with disabilities. The report is available on our Web site at: www.tbs-sct.gc.ca/ee or the Publiservice site at: publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Visible Minorities

Correctional Service Canada has developed the Recruitment Outreach to Visible Minority Communities program. The recruitment model used in this program has been distributed in the department as a permanent tool in ongoing recruitment and outreach efforts. Partnerships have been established with close to 140 organizations representing visible minority communities.

EE Partnership Fund

The Partnership Fund creates opportunities for a strong regional presence in EEPMP initiatives. Close to \$3 million was spent on regional initiatives in 1999–2000. Of the 70 Partnership Fund projects undertaken last year, 57, or 81.4 per cent, were initiated in regions and involved 74 organizations.

The next two figures present a breakdown of Partnership Fund projects by region and expenditure for 1999–2000.

FIGURE 14

Partnership Fund Projects by Region

	<i>No. of projects</i>	<i>Percentage (%) of total projects</i>
Atlantic	9	12.8
Quebec	14	20.0
National Capital Region and Eastern Ontario	13	18.6
Central and Southern Ontario	13	18.6
Central Prairies	10	14.3
Western	11	15.7
Total	70	100.0

FIGURE 15

Partnership Fund Expenditures by Region

	<i>Expenditures (\$)</i>	<i>Percentage (%) of total expenditures</i>
Atlantic	471,378.98	17.0
Quebec	684,504.99	24.8
National Capital Region and Eastern Ontario	637,678.20	23.1
Central and Southern Ontario	503,151.76	18.2
Central Prairies	288,156.89	10.4
Western	178,475.38	6.5
Total	2,763,346.20	100.0

EE Career Development Office (EECDO)

The EECDO developed a 45-hour Employment Equity Career Counselling Course in which 100 counsellors and human resources personnel from 22 departments participated. Academic evaluators have recognized this course as having content equivalent to a course at the level of a master's program. Three departments—National Defence, Health Canada (in Quebec) and the PSC—have adapted the course for their own use. Eight universities are offering it as part of their master's program, and three others as part of a diploma or certificate program. The course will also be available via interactive distance learning at two of the universities. An entire chapter in a forthcoming book on best practices in career development from around the world will be dedicated to the course and how it was developed.

EE Enabling Resource Centre for Persons with Disabilities (ERC)

The ERC has opened a state-of-the-art facility, the Demonstration Area, to provide the best technology in videoconferencing and other accessibility tools. This initiative will ensure nation-wide access to services and the transfer of knowledge for persons with disabilities. Additional information on this initiative can be found in Chapter 5 of this report.

Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN)

The Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons With Disabilities (FPS-JAN) is a pilot project funded by the EEPMP and managed by the Employment Equity Division of TBS. This initiative is modelled after the “single-window” (one-stop-shop) approach. As well as assisting employees with disabilities, it provides support to managers, supervisors, employment equity co-ordinators, telecommunications specialists, technicians and others. In 1999–2000, the FPS-JAN improved the exchange of information by keeping clients and stakeholders informed on policies, programs and services regarding employees with disabilities. More information on this undertaking is featured in Chapter 5 of this report.



Mid-Term Review Results

The EEPMP is preparing its first report covering the period 1998–2000 and featuring accomplishments from the first half of the program. In the meantime, a review of EEPMP projects was released in March 2000 in the report *The Employment Equity Positive Measures Program Mid-Term Review Report*. The comprehensive report, available on our Web site, features the best practices and lessons learned from initiatives to date. Here are some success factors identified in the mid-term review:

- All successful EEPMP projects had a communications strategy aimed at internal stakeholders. To achieve success, it is important to incorporate communications at the planning stage of a given project.
- Multi-party projects are cost-effective, ensure the sustainability of outcomes and help parties exchange expertise and share results. Partnership is, therefore, a key success factor for EEPMP initiatives.
- The Performance Accountability and Reporting Framework proved to be useful in ensuring that initiatives were results-oriented. Using performance measurement tables led to developing meaningful progress reports.
- Moreover, the mid-term review recommended that the central agencies consider more proactive promotion of the dissemination and sharing of tools and encouraging the application of successful models.

To preserve and share information and promote best practices arising out of either Intervention Fund or Partnership Fund initiatives, the EEPMP Group is developing a project information database. The information will be available on our Web site as a reference tool for managers and human resources practitioners who are encouraged to adopt these innovative practices so that employment equity will become an integral part of daily human resources management.

With its various components and flexibility, the EEPMP will promote a greater self-sufficiency among federal departments and agencies, helping them improve the representation and participation of the designated groups and helping central agencies address employment equity priorities that affect the federal Public Service. It will help integrate employment equity into human resources management and planning processes and thus support the government's commitment to establishing a truly representative and inclusive federal Public Service.



CHAPTER 3

EMBRACING CHANGE, FOSTERING INCLUSIVENESS AND STRENGTHENING PARTNERSHIPS

Employment equity is everybody's business. By recognizing the value of diversity, by promoting equal access to employment opportunities and by ensuring that human resources are managed effectively and fairly, employment equity is relevant to all employees in our workforce.

Implementing employment equity is both a process and a goal. In implementing initiatives to achieve employment equity, departments and central agencies are meeting their responsibilities under the *Employment Equity Act* that call for leadership in identifying and eliminating barriers and establishing positive measures and programs. As an institution, the federal Public Service must not only enthusiastically embrace the concept of representativeness, but it must take concrete steps to become more representative of Canadian society in order to achieve results in its core activities.

Let us now look at some noteworthy activities in 1999–2000 to diversify the public service workforce.

Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service

One of the major accomplishments of the Treasury Board of Canada Secretariat's (TBS) Employment Equity Division in 1999–2000 was its support to the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The establishment of the Task Force was announced at a press conference on April 23, 1999, and was funded by the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund. Its mandate was to take stock of the situation of members of visible minority groups in the federal Public Service and formulate a government-wide action plan with benchmarks and follow-up mechanisms to ensure the benchmarks were met.

During the 1999–2000 fiscal year, the Task Force consulted extensively with key stakeholders inside and outside the federal Public Service and developed its action plan to present to the President in April 2000. Contributors included employees belonging to a visible minority group, visible minority youth, middle managers, human resources personnel, senior officials, representatives of unions and bargaining agents, central agencies, educational institutions and external community organizations. The Task

Force's work was publicly supported by The Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada, two of TBS's main partners in implementing employment equity in the Public Service.

In brief, the Task Force's action plan requires that at least one person from a visible minority group participates in every five public service-wide staffing actions such as external recruitment, career development and career advancement. The action plan also recommends the development of support tools for managers to achieve the benchmark, initiatives to signal that the government is striving to become more representative, mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks and to develop new ones, and provisions for external advice, independent review and incremental financial resources to assist departments and agencies in implementation.


The action plan allows for flexibility among departments in determining their approach and pace in achieving the benchmarks. The *Employment Equity Act* provides a platform from which the action plan can be launched. The action plan does not call for new structures or programs; rather, it complements initiatives already underway and many of its elements can be integrated into the existing human resources management and employment equity structures and activities that result from obligations under the *Employment Equity Act*.

Under the action plan, departments and agencies have a three-year time frame to implement the external recruitment and management development programs for visible minorities. In addition, they have a five-year time frame to implement strategies related to acting appointments and staffing actions as they relate to the Executive feeder group and to the Executive levels of visible minorities. Departments and agencies can set targets that apply to their respective corporate situations. They can also benefit from exchanging best practices not only within the Public Service, but also from the private sector as they seek to effect sustainable change toward becoming more representative and inclusive organizations.

Task Force on an Inclusive Public Service

The Task Force on an Inclusive Public Service started a dialogue about the Public Service of Canada's corporate culture. The credo "2000@2000" continued to dominate the Task Force's mandate to creating a culture of inclusiveness that values diversity.

As stated in last year's report, commitment at all levels was deemed critical to the Task Force's work in starting the dialogue and developing tools to assist in promoting a culture of inclusiveness within the Public Service.



The Task Force's mandate ends on August 31, 2000. The Task Force has started to develop tools to assist in building a new culture in the Public Service, one that values, embraces and supports the contributions of all employees and their diversity.

The groundwork for an Agent of Change Workshop, created to help change corporate culture, was piloted in February 2000, aimed at engaging 2,000 federal public service employees in 30 sites across Canada by May 2000. This was made possible by using HRDC's Business Television, a tool for long-distance education.

The pilot project's ultimate goal was to learn about perceptions of inclusiveness and diversity within the Public Service and to pay attention to the diverse individual experiences of participants. It provided for an interactive discussion and will lead to the development of training modules on diversity. In addition, the pilot project helped the Task Force identify some lessons learned for the broadcast it proposes to launch in May 2000.

Participants involved in the pilot project agreed that the "agents of change" concept will serve the Public Service well in the 21st century as employees will be engaged in a dialogue necessary for building a workforce that is inclusive and values the unique qualities of all individuals.


Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council

The Joint Employment Equity Committee (JEEC), a working committee of the National Joint Council (NJC), provides a national forum where the employer and the bargaining agents can consult and collaborate on public service-wide employment equity issues. The JEEC is the only union/management employment equity committee and during 1999–2000, its membership comprised representatives from TBS, the PSC, PWGSC, Environment Canada, Health Canada, the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Social Science Employees Association.

Four regular and two special JEEC meetings were held in 1999–2000 to consult and collaborate on several issues. For example, the JEEC provided feedback to the TBS on proposed revisions to the TBS *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities*. Also in March 2000, JEEC Provision of members received an advance presentation of the action plan being prepared by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The PSC also consulted the JEEC on its employment systems reviews of selected instruments of the Personnel Psychology Centre and the General Recruitment and Priority Administration Systems.

The JEEC is also a forum for sharing information on employment equity and best practices. Special meetings are convened, as required, to keep members abreast of high-profile issues and to solicit feedback. Such a meeting was held in October 1999, when a special presentation





by the Task Force on an Inclusive Public Service was given to JEEC members. As a result of the Public Service Employee Survey 1999, the JEEC called another special meeting in November 1999 to strike a working group to examine the survey results from an employment equity perspective. This working group's mandate was also to identify areas of concern and recommend ways to address them. The working group presented preliminary findings at the February 2000 JEEC meeting. More information on the Public Service Employee Survey 1999 from an employment equity perspective is found in Chapter 5 of this report.

National Council of Visible Minorities

The National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service (NCVM) was established in October 1999 during the first National Conference of Visible Minorities in the Federal Public Service, in Ottawa. This event was partially funded by the TBS Employment Equity Positive Measures Program's Partnership Fund. Championed by deputy ministers from Agriculture and Agri-Food Canada, Citizenship and Immigration Canada, and Canadian Heritage, the Conference brought together more than 200 participants from across the country. Participants recommended ways to identify and eliminate systemic barriers, the establishment of a national organization comprising federal visible minority group employees and a mechanism for initiating dialogue with senior management in the Public Service. An Interim Board was elected to work on these subjects, to establish an infrastructure for the Council and to organize a second national conference to be held later in the Year 2000.

In the months following the Conference, the Council received support from various federal departments and agencies. For example, Health Canada, the Canadian Grain Commission and Canadian Heritage enabled certain staff members to conduct NCVM business on a full-time basis while retaining their substantive positions. The NCVM organized three interdepartmental meetings that were hosted by Health Canada, Environment Canada and Correctional Service Canada, to provide an opportunity for information sharing among employees in a visible minority group, human resources personnel and managers. The TBS Employment Equity Division worked closely with the Interim Board providing ideas and guidance as needed, and facilitating linkages with other organizations, such as The Leadership Network, the Assistant Deputy Ministers' Forum, the Committee of Senior Officials' (COSO) Sub-Committee on Recruitment, Federal Regional Councils and the Interdepartmental Committee on Employment Equity.



CHAPTER 4

EMPLOYMENT EQUITY: AN INTEGRAL PART OF GOOD MANAGEMENT


As efforts to rejuvenate the Public Service continue to roll out in the coming year, it is important to establish more flexible structures and provide adequate support for implementing human resources strategies that embrace the notions of employment equity and diversity management. Employment equity provides a solid foundation on which a diverse workforce can be built. The *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service* reflects that perspective when it stipulates that human resources management is about managing people to achieve a Public Service that responds to the needs of Canadians and ensuring that its policies take into account the diversity of Canadian views.

Human resources professionals have an influential role in shaping policies and decisions that affect human resources management. Today's human resources practitioners must keep up with current trends as they are called upon to foster and sustain a human resources management philosophy that facilitates and welcomes diversity.

We are working with human resources specialists in federal departments and agencies to implement the *Employment Equity Act* and to apply the Framework's principles. These specialists will, in turn, provide their managers with the tools for increasing the representation and distribution of designated groups and thus contribute to the success of diversity and employment equity management within the Public Service.

This year, once again, we are pleased to feature the employment equity initiatives of our partners—the departments and agencies in the federal Public Service—against the backdrop of the Framework's five key results areas.

LEADERSHIP is the ability to establish a shared vision, to build the organization required to deliver program results and to mobilize the energies and talents of staff. Key results areas include: mission and vision, management structure, contribution to objectives and management behaviour and development.




Status of Women Canada, the first agency found to be in compliance with the requirements of the *Employment Equity Act* (EEA), continues to integrate employment equity into its management practices. Commitment to employment equity is demonstrated by the overall representativeness of the organization and the measures it takes to ensure that the best person for the job is hired or promoted, a goal of all public service departments and agencies.

In November 1999, following an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC), the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** (CRTC) was found to be in compliance with the EEA. Following internal consultations and an external environmental scan, the CRTC developed a three-year human resources strategy, entitled "Moving Together Towards the Future," to address the challenges facing the organization. The accompanying employment equity plan builds on the strategy and incorporates the findings of the corporate employment systems review.

During 1999–2000, **Canadian Heritage** established employment equity and diversity as an integral part of the way the department does business and took steps to ensure that these values were known and shared with all employees. Significant progress was made in establishing common objectives and identifying issues so employees and managers would be better able to meet emerging challenges. It has also established a forum for union/management consultation that allows for discussion of employment equity, other human resources matters, the department's self-identification exercise as well as its orientation program for new employees.

The **Canadian International Development Agency's** vision is "to become a model federal government department/agency through its receptiveness and application of employment equity principles and practices to its workforce by the year 2003." The agency worked with the CHRC to identify potential barriers that could be affecting the recruitment and career development of employees, and particularly that of designated group members.

Senior management at the **Department of Justice Canada** has made employment equity and diversity essential components of its strategic planning exercise. To emphasize the importance of creating an inclusive workplace, Deputy Minister Leadership Awards were presented to Montreal Regional Office employees for their contribution to eliminating physical barriers in the workplace by making arrangements to provide physical accommodation and technical aids for persons with disabilities. A prize was also awarded to the Chair of the departmental Advisory Committee on Equal Opportunities for Women for her leadership and commitment to improving the situation of women in the department.



Departments that have achieved a strong representation of designated groups have moved forward to develop more inclusive strategies. For instance, **Citizenship and Immigration Canada** has developed and promulgated a Diversity Management Policy. In addition to supporting employment equity, the department is committed to developing a respectful workplace for all employees.


Public Works and Government Services Canada's Human Resources Branch implemented a business-partnering model where a senior renewal consultant is placed on each human resources team. Senior renewal consultants bring employment equity considerations to their branch management committees and help to integrate employment equity in the organization's human resources and business plans. They also play a key role in ensuring that the issues and concerns from their respective branches are brought to the attention of the department's Learning and Renewal Directorate.

A WORKFORCE BUILT ON VALUES is one that demonstrates competency, representativeness, and non-partisanship by ensuring fairness, equity, and transparency in its resourcing activities. Key results areas include: recruiting and staffing, employment equity, official languages and human rights.

At **Solicitor General Canada**, the goals and objectives of employment equity were identified as key commitments in the performance agreements for the Executive group, thereby reinforcing the issue of management accountability and commitment to employment equity.

The **Department of Justice Canada** developed a tool kit for managers entitled *Helpful Ideas for Building a Representative Workforce*, offering information on various recruitment tools and initiatives. The department developed plans to recruit designated group members into articling and summer student positions, which are key feeder groups for entry-level lawyer positions. As well, to reduce reliance on term employment, a term conversion strategy was developed to provide opportunities for designated group members to receive a fair share of indeterminate appointments.

During the 1999–2000 Annual Foreign Service and Consular Officer Recruitment Campaign, the **Department of Foreign Affairs and International Trade** implemented new measures in its recruitment and selection processes to increase the designated group applicant pool. The recruitment campaign has achieved a rate of hiring at the level of labour market availability for women, Aboriginal peoples and members of visible minority groups.




The **Western Economic Diversification Canada** office participated as the lead department on an Employment Equity Positive Measures Program—Partnership Fund initiative in Alberta. Entitled Employment Equity Representation on Selection Boards, the project's objective was to establish an inventory of employees from the designated groups who were trained in the interview process. The inventory is then used to ensure interview boards are representative. Twenty-four participants explored the issues and barriers faced by designated group members and learned how to identify and eliminate these barriers.

In January 2000, **Public Works and Government Services Canada** launched a Diversity Learning Program for its Executive Management Team. The team brainstormed on how to make diversity management a reality within the department and contribute to becoming an employer of choice. As a follow-up to this, diversity training will be provided to all employees. As well, diversity learning is acknowledged as an important component toward fostering the necessary culture change and for successfully implementing employment equity and diversity management.

With assistance from the Women's Bureau, **Industry Canada's** Ontario Region developed and put in place a five-year plan to recruit 24 women for indeterminate radio inspector positions in the Ontario Spectrum Branch. The first-year recruitment campaign was completed in March 2000, with candidates joining the department in May 2000. The campaign was supplemented by recruiting female co-op students who will complete work terms in 2000–01 and may be offered indeterminate positions.

A PRODUCTIVE WORKFORCE is one that delivers goods and services in a cost-effective manner and strives for continuous improvement. Key results areas include: service standards, clarity of responsibilities, staff relations, language of service, continuous improvement, performance management and orientation and training.

The Prairie Farm Rehabilitation Administration of **Agriculture and Agri-Food Canada** has an Aboriginal Employment Initiative to provide work experience to Aboriginal peoples in the technical, scientific and administrative fields. It has also worked on an irrigation project with the Blood Tribe of Southern Alberta to enhance farming diversification and to provide tribe members with careers in agriculture.



Industry Canada developed an Accessible Technology Procurement tool kit with comprehensive lists of standard clauses, and terms and conditions for procuring accessible equipment, technology and services. It also lists available manufacturers, vendors and support services to provide procurement officers with the information they need to successfully meet the accommodation requirements of employees with disabilities.


As part of its continued leadership in Aboriginal recruitment, **Indian and Northern Affairs Canada** provides a list of all Aboriginal graduates, who have applied to their university recruitment campaign, to other departments and agencies.

By adopting a client focus, certain departments have become more aware of the unique cultural value that can be added to their organization in terms of policy development and service delivery. For example, this year, the **Registry of the Federal Court of Canada** made history by holding a trial on an Indian Reserve where elder evidence was to be given. To ensure success, an Aboriginal Awareness session was provided to managers and court staff.

Public Works and Government Services Canada maintains a Registry of Aboriginal Service Providers. The registry, an effective tool for human resources managers, advisors and line managers in the department, contacted more than 200 Aboriginal organizations and communities.

In January 2000, **Health Canada** launched a new orientation program entitled Discovering Health Canada. The program aims to increase awareness and understanding of the department and its business lines. One module, "Employment Equity and Diversity Management at Health Canada," stresses the importance of valuing the diversity of all individuals, respecting differences, accommodating employees' needs, and focuses on the goals, key principles, implementation of and compliance with the *Employment Equity Act*. Between January and March 2000, 345 employees participated in these sessions in the National Capital Region.

Fisheries and Oceans Canada has designed an employment equity Intranet site to provide comprehensive "one-stop shopping" for managers and employees wishing to know more about employment equity and new developments in this field.



The **Canadian International Development Agency** has developed and expanded both the services and equipment in its Adaptive Technology Centre. Designed for employees with disabilities, the Centre provides the services of a user support technician as well as funding for equipment and software upgrades with support from the Information Management and Information Technology Unit.

The Human Resources Services Directorate of the **Passport Office** prepared a booklet to convey information on employment equity to all current staff and to new employees. Entitled *The Most Common Questions People Ask About Employment Equity*, it explains the concept of employment equity and the reason for the program. A poster was also produced to publicize the Employment Opportunity Program for Members of Designated Groups.

AN ENABLING WORK ENVIRONMENT reinforces good working relationships and teamwork; respects the individual; values diversity; accommodates differences; encourages open communications; is safe, fair and free of discrimination and harassment; takes the human dimension into consideration in all organizational activities; and fosters the professional satisfaction of each employee, thus enabling employees to work to their full potential. Key results areas include: information systems, communication, supportive culture, wellness and safety.

Statistics Canada's self-identification survey achieved a 92-per-cent response rate largely due to a communications campaign developed with help from the agency's Communications Division in which a strong role was given to managers. It also implemented a new recruitment approach that proved to be successful. A joint team, made up of representatives from the Economic, Sociology and Statistics (ES) and Social Science Support (SI) groups, was sent out to evaluate Aboriginal candidates for ES and SI positions along with other individual ES and SI recruitment teams. Candidates who were not successful for ES positions were then evaluated for SI positions.

The **National Archives of Canada** is among a number of departments that have reviewed and renewed their internal consultative process. This year, an Employment Equity Working Group composed of managers, members of designated groups and union representatives, was created. To build on this initiative and to develop stronger partnerships, the **National Archives of Canada** and the **National Library of Canada** together formed a Consultative Group to organize activities during Aboriginal Awareness Week.



The Executive Management Committee of the **Public Service Commission of Canada** endorsed developing and implementing a departmental Policy on Employment Equity and developing a related action plan. It also supported creating a Departmental Advisory Committee on Employment Equity.


The **National Parole Board** created a special forum called The Circle, which takes place at least once a year. This forum involves Aboriginal employees at the Board and allows them to establish an agenda for discussion based on subjects relevant to their situation.

The **Department of Justice Canada's** Advisory Committee on Visible Minorities produced a report entitled *A Case for an Inclusive Department of Justice*, which contributed to discussions with members of both the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service and the Task Force on an Inclusive Public Service. The report also guides the development of human resources and employment equity strategies in the department.

Public Works and Government Services Canada has implemented a case management approach to ease the return to work of employees who have become disabled and can no longer return to their substantive positions. When an employee has expressed an interest in returning to work and medical advice indicates that the employee cannot return to the substantive position, a multi-disciplinary team is established to prepare a return-to-work strategy. To further support this initiative, the department published a directive called *Workplace Compensation—Claims/Case Management Program*.

Citizenship and Immigration Canada's Ontario Region created a poster for International Women's Day on the theme of "Women Making a Difference: Looking Back, Looking Forward." The initiative marked women's accomplishments in the last century and predicted their future landmark achievements.

A SUSTAINABLE WORKFORCE is one in which the energies, skills and knowledge of people are valued as key assets to be managed wisely. The investment in these assets is safeguarded and continuously developed. Continual renewal of essential competencies is planned to provide for the organization's viability now and in the future. Key results areas include: human resources planning, continuous learning, competency profiling and workload management.



The **Public Service Commission of Canada (PSC)** implemented the Personnel Administration (PE) Development Program for Designated Group Members in its Central and Southern Ontario Regions, along with two other departments where each department provides its participants with experience and training over a three-year period. After successfully completing the program, trainees are appointed to the PE-03 level. As part of another initiative with other departments and with funding from the Employment Equity Positive Measures Program, the PSC offices in Toronto, Edmonton and Vancouver established career counselling services for designated group members to assist them in making informed decisions on career choices and mobility.


The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** participated in an exchange program for women with the Canadian Women in Communications Association, a non-governmental organization. Entitled Jeanne Sauvé Internships, this program provides women in the Canadian communications field with opportunities to gain first-hand knowledge and understanding of federal communications policies, the role of government and its impact on industry, as well as private sector dynamics.

To assist members of designated groups to be more competitive at the Executive (EX) level, the **Canadian International Development Agency** established the Executive Development Program for Members of Designated Groups. The program identifies designated group members with executive potential. Through the program, participants acquire management and leadership knowledge as well as experience, enabling them to compete for Executive-level positions. The four-year program involves courses, assignments and mentor support.

The **Public Service Commission of Canada** established a diversity mentoring program in its Atlantic Region to assist designated group employees with career development.

Canadian Heritage identified the need to enhance career counselling services available to employees of designated groups. It now delivers a new pilot course offered through the Employment Equity Positive Measures Program's Employment Equity Career Development Office, with support from the departmental career counsellor.

The **Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec** helped develop an interdepartmental mentoring program for members of designated groups in the Quebec Region.



As a retention and promotion strategy, candidates who did not qualify for acting Executive (EX) positions through the Aboriginal Management Executive Development Program are referred to a national career and organizational design firm. Consultants from the firm work with the candidates to develop learning plans aimed at improving competency levels required by **Indian and Northern Affairs Canada**.

Human Resources Development Canada's Nova Scotia region established an Employment Equity Development Fund using 1.0 per cent of its salary budget. The fund helps develop core competencies and skills leading toward career enhancement and advancement through assignment opportunities for designated group staff at various levels across the region. The commitment for 2000–01 has been increased to 2.0 per cent.

An agreement between **Health Canada** and the Nova Scotia Federal Regional Council was signed for the Atlantic Region Learning Centre Plus to manage the new Employment Equity Interdepartmental Assignments and Development Program entitled Strength in Diversity. This pilot program will run from December 1, 1999, to March 31, 2001, and will provide designated group members with opportunities to develop competencies and gain work experience in other federal departments, agencies or Crown corporations in the region.



CHAPTER 5

EMPLOYMENT EQUITY: MORE THAN NUMBERS

Throughout 1999–2000, as demonstrated earlier in this report, the Employment Equity Division (the Division) at the Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) worked closely with the two Task Forces established by the President of the Treasury Board. It helped set the scene for the much talked-about culture shift that is expected to enhance the Public Service's image and help it attract and retain a competent and highly qualified workforce, become a workplace of choice and lead to greater acceptance of diversity. The Public Service has recognized that it is necessary to evaluate and reshape key institutional practices to become successful in this transformation.

The Division and its many partners continued to collaborate on positioning the business case for employment equity in the Public Service: one that welcomes diversity, reinforces inclusiveness, values and supports the contributions of employees and creates an environment where everyone can play a part. This is an ongoing commitment and is consistent with the goal of maintaining a creative and innovative workforce. Below are examples of activities in which the Division was engaged in 1999–2000 and which helped sustain the momentum for employment equity.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

During 1999–2000, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) continued its departmental audits. By March 31, 2000, audits were underway or completed for almost half of all federal departments and agencies. Most have signed undertakings and are working toward achieving compliance. The National Parole Board and the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission joined Status of Women Canada in successfully meeting the CHRC assessment factors. Over the course of the year, the CHRC and TBS maintained a collaborative relationship and worked toward finding solutions to difficulties faced by departments.

Over the fiscal year, TBS collaborated with the PSC to build data analysis capacity in departments, so that they are better able to respond to the CHRC's workforce analysis audit criteria, the data elements of employment systems reviews and establishing numerical goals. A proactive approach to supporting departments during the audit process has produced positive results by moving most audited departments close to compliance. These efforts will intensify in the next fiscal year in order to increase the number of departments that are in compliance.



Treasury Board Policies

Employment Equity Policy

The Treasury Board's *Employment Equity Policy* was revised to reflect the new requirements under the *Employment Equity Act*. Published in July 1999, the policy sets out in more detail what is required of departments under the Act and provides guidelines to help departments achieve results.

Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities

Results of the Public Service Employee Survey 1999 indicated that employees with disabilities were less satisfied with their public service careers than other employees. Part of this finding was attributed to inadequate accommodation in the workplace. In 1999, Canadian courts further defined employers' obligations to accommodate employees' needs.


With these developments, and in order to create a work environment that is welcoming to all employees, work commenced on strengthening and updating the *Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities*, for release next fiscal year. Extensive consultations have taken place between TBS and the CHRC, bargaining agents, departmental representatives and employees with disabilities. The result will be a policy that reflects the legal requirements and emphasizes not only accommodating individual employees, but creating systems and work environments that anticipate the needs of employees with disabilities.

Self-Identification Update

Employee Self-Identification

Self-identification remains an important topic in employment equity and has been discussed in every annual report to date. Over the year, the Division continued to provide advice to departments as they prepared to undertake workforce surveys. A recurring item in CHRC audits is the TBS recommendation that departments collect information on the sub-groups of the following designated groups: Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority.³ This is not specifically

3. Aboriginal persons are North American Indians or members of a First Nation, Métis or Inuit. Persons with disabilities include individuals with a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment. This definition also includes persons with functional limitations due to co-ordination, dexterity, or mobility; persons who are blind or have a visual impairment; persons who are deaf or hard of hearing; or persons who have a speech impairment. Persons in a visible minority group include persons who are Black, Chinese, Filipino, Japanese, Korean, South Asian/East Indian, Southeast Asian, Non-White West Asian, North African or Arab, Non-White Latin American, persons of mixed origin (i.e. with one parent in one of the visible minority groups in this list), or other visible minority group.



referenced in the *Employment Equity Act*. Sub-group information has been very important in ensuring high quality data by minimizing the incidence of erroneous reporting. While sub-group information is requested on departmental forms, failure to provide such information does not lead to excluding respondents from the designated group population. As required under the *Employment Equity Act*, all self-identification information, including sub-groups, is voluntary and this is communicated to respondents. TBS and departments remain vigilant in protecting the confidentiality of such information and ensuring that it is not used for unauthorized purposes.

Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples

In January 2000, a small working group comprising representatives from TBS, the PSC and Indian and Northern Affairs Canada was established to continue developing a Self-Declaration Form for Aboriginal Peoples, a project jointly initiated by the TBS Employment Equity Consultation Committee for Aboriginal Peoples and the PSC's Aboriginal Recruitment Advisory Committee. A draft form was prepared and will be tested in fiscal year 2000–01, using the PSC's Aboriginal inventory. Based on the findings, it is hoped that a template for departmental use will be ready for distribution some time in 2001.

Employment Equity Learning

Diversity: Vision and Action Course

In February 2000, the Canadian Centre for Management Development (CCMD) launched the course entitled, "Diversity: Vision and Action," developed with support from the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund. This intensive three-day program is intended to teach public service executives and managers about the benefits of a diverse workforce as well as sensitizing them to employment equity and diversity issues. The course positions diversity management as a key competency for public service leaders.

The course's first module is an interactive, virtual learning tool developed jointly by CCMD, TBS and the PSC. The tool, which now resides on the TBS Employment Equity Division's Web site, is entitled "Act on Employment Equity." It is a self-paced course designed to introduce participants in the Diversity: Vision and Action Course to their obligations under the *Employment Equity Act*. The site is also open to other federal public service employees, such as employment equity practitioners, those taking the Employment Equity Orientation Course or those just wanting more information about employment equity.

Employment Equity Orientation Course

In this three-day course, participants can increase their understanding of the issues and legal obligations related to implementing the *Employment Equity Act*.

Employees with little knowledge of employment equity or those who wish to upgrade their skills in this field or in human resources management have benefited from this course.

Readers are invited to visit our site to find out more about the Diversity: Vision and Action Course or obtain a complete Employment Equity Orientation Course schedule, by clicking on the “EE Learning” button on the Web at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice, the government Intranet, at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Publications

In 1999–2000, the TBS Employment Equity Division published several documents expected to inform practitioners, managers and decision makers about various employment equity subjects. All of our publications can be found on our Web site, under the title “Policies and Publications,” at www.tbs-sct.gc.ca/ee or on Publiservice at publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee. Following are examples of some of our publications.


Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities

This guide recommends some ways to include persons with disabilities in the work environment and to make them feel welcome as contributing team members. *Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities* may be only a starting point for finding new ways to do this. The guide indicates that listening actively, communicating clearly and respecting the person are key elements in fashioning a welcoming workplace for persons with disabilities.

The TBS Employment Equity Consultation Committee for Persons with Disabilities was instrumental in developing this guide, which was partially funded by the TBS Employment Equity Positive Measures Program’s Intervention Fund.

Data Elements of an Employment Systems Review

This guide will help federal public service departments and agencies use and interpret quantitative data elements relevant to an employment systems review (ESR). An ESR seeks to identify actual and potential barriers to the participation of the four designated groups in an employer’s workforce. As part of the ESR, an employer investigates possible causes of any current under-representation.



This publication, financed by the EEPMP's Intervention Fund, accompanied the release of data derived from statistics in the 1996 Census and from departmental population movements (i.e. recruitment, promotion, interdepartmental departures and entries, and separations from the Public Service) for three years ending March 31, 1999.

Employment Equity for Women Still Matters

The result of a joint initiative between the Employment Equity Division and the TBS Employment Equity Consultative Committee for Women, this booklet makes a number of concrete suggestions to improve the participation rate for women in all groups and at all levels of the federal Public Service. Women make up half of the workforce in the federal Public Service of Canada and are present, to some degree, in virtually every type of job. Women are only one quarter of the Executive category, however, and they make up the majority of people hired in term positions and are concentrated in many traditionally female support roles.

The booklet, which received assistance from the Employment Equity Positive Measures Program's Intervention Fund, focuses on the areas of recruitment, selection, career development and advancement, organizational culture and supportive employment policies and practices for women.

A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service


Several of our clients and potential partners may not be aware of the large number of national and regional initiatives related to the employment of Aboriginal peoples in the federal Public Service. As a result, in March 2000, TBS published *A Perspective of Aboriginal Employment in the Federal Public Service*.

This publication was widely distributed in the Public Service and to many national Aboriginal organizations. The booklet is intended to serve as a reference tool for all stakeholders, who, both individually and collectively with federal departments and agencies, continue to help develop a Public Service that is fully representative of Canadian society. It also provides a summary report on the representation of Aboriginal employees in the federal Public Service, a discussion of recruitment, retention, career development and best practices to reach these goals.

Employment Equity Lens

As indicated in last year's report, the Employment Equity Division began developing an "employment equity lens" designed to facilitate the review of policies and practices. The "lens" will help policy analysts "see" whether or not existing policies are aligned





with the employment equity goals of the Public Service and ensure that those policies do not constitute a barrier to employment for the designated groups. Completion of this project has been deferred to the next fiscal year.

Public Service Employee Survey 1999

Survey results were released on November 10, 1999. More than 104,000 employees, representing 55 per cent of the workforce, conveyed their perceptions of their work, workplace and career experiences and prospects.


As reported in Chapter 3, the National Joint Council's Joint Employment Equity Committee struck a working group to analyze the survey results as aggregated for persons who indicated that they were members of an employment equity designated group. Representatives from the TBS Employment Equity Division participated in this working group. The survey results showed that members of visible minority groups and persons with disabilities rated lower in overall satisfaction levels and that these two designated groups do not feel that they work in an inclusive and welcoming environment. Overall, the results signalled a need for action on several fronts: communications, training, accountability and administrative changes.

In its study, the working group focused on five areas: nature of work, management support, value and respect, selection and promotion processes and training and development. It prepared recommendations that were presented to the Survey Follow-up Action Advisory Committee (SFAAC), comprised of representatives from central agencies, line departments and the bargaining agents. The recommendations were also presented to the Committee of Senior Officials (COSO) Sub-Committees and are being evaluated by the TBS Employment Equity Division.

Assembly of First Nations

Over the past year, TBS has held three meetings with the Assembly of First Nations (AFN). As part of a Memorandum of Understanding (MOU) with the AFN, TBS endeavours to keep the AFN apprised of employment equity issues such as the recruitment, retention and career development of Aboriginal peoples.

In February 2000, TBS participated in the Assembly of First Nations/Assembly of Manitoba Chiefs National Aboriginal Employment and Education Conference in Winnipeg. The two-day conference attracted approximately 300 participants, many of



them young Aboriginal peoples. Of special note was a list of 10 retention strategies presented by the Employment Equity Co-ordinator, Manitoba Transportation and Government Services:

1. Commitment from senior management
2. Union commitment to work with management
3. Key role of managers (e.g. using one-on-one discussions to enable Aboriginal employees to ask questions, filling in knowledge and awareness gaps)
4. Importance of good mentors and supporters
5. Clearer human resources management policies
6. Policy monitoring, enforcement and follow-up
7. Presence of an Aboriginal person (or members of other designated groups) in human resources management to provide a support system
8. Building relationships and networking with the Aboriginal community, stressing the positive Aboriginal corporate image that exists in Manitoba
9. Staff training and development
10. Employee assistance programs resulting from union/management co-operation

Canadian Human Rights Commission's Master Agreement with the Assembly of Manitoba Chiefs

In May 1999, TBS hosted a meeting to discuss progress and enable the sharing of experiences in implementing CHRC's Master Agreement signed with the Assembly of Manitoba Chiefs (AMC). The Master Agreement was reached in June 1996, following a complaint with respect to the under-representation of Aboriginal peoples in departments and agencies of the Public Service. The Agreement applies to the following departments: Public Works and Government Services Canada, Canadian International Development Agency, Department of Foreign Affairs and International Trade, Revenue Canada (now the Canada Customs and Revenue Agency), Canadian Grain Commission, Treasury Board of Canada Secretariat, Department of Finance Canada, Industry Canada, National Defence, Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, Natural Resources Canada, Parks Canada, Transport Canada and Statistics Canada.

The Master Agreement ends March 31, 2001, and the AMC is evaluating the Agreement and progress achieved by the signatories. It is expected that AMC's evaluation will be released early in 2001.



Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN)

Launched this year, under the auspices of the Employment Equity Division and financed by the Employment Equity Positive Measures Program (EPPMP), the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN) has rapidly become a focal point for job accommodation issues pertaining to employees with disabilities. FPS-JAN provides clients with policy information, accommodation advice and referrals to programs and services offered by its many partners, including the Public Service Commission's Enabling Resource Centre and various other departmental technological centres and community-based organizations dealing with accommodation issues for persons with disabilities.

Over the 1999–2000 fiscal period, FPS-JAN has provided guidance and advice to more than 300 clients including managers, human resources practitioners, informatics personnel and, of course, employees with disabilities.

To better analyze accommodation trends and to provide co-ordinated services to clients and referrals to partners, FPS-JAN is developing and implementing various databases. These tracking mechanisms will enable the TBS Employment Equity Division to provide time-sensitive advice to management on anticipated accommodation issues faced by managers and employees with disabilities throughout the Public Service.

TBS Employment Equity Committees

TBS Consultation Committees on Employment Equity

The TBS Consultation Committees on Employment Equity were established in 1997 to discuss issues and provide advice on each of the four designated groups. The committees were struck for a period of two years that concluded in December 1999. Membership varied between 5 and 13 employees per group, presenting their own viewpoints as persons in a designated group and not necessarily the views of their department.

The Annual General Meeting of the Consultation Committees was held in Ottawa in June 1999, and members shared ideas and strategies for addressing a number of topics including the following.



Recruitment

It was generally agreed that a recruitment strategy should communicate a positive image of the Public Service to attract designated group members and, at the same time, develop a mobility strategy to indicate available career paths for current employees and new recruits.

Retention


Participants reviewed the numerous reasons why employees from the designated groups might decide to leave a department. Voluntary departures were of particular interest to the participants who analysed both the positive reasons (e.g. promotion, developmental opportunities and retirement) and negative reasons (e.g. values not shared, harassment and discrimination and failure to accommodate). A good retention strategy should incorporate a detailed analysis of turnover statistics and costs, use exit interviews and/or employee satisfaction surveys as mechanisms for understanding the corporate culture and broadly communicate “employer of choice” values while sustaining management commitment to employment equity.

Career Development

As part of a strategy promoting the career development of designated group members, it was recommended that commitment by senior management be sought for developmental training programs. Participants also looked at ways to address employees’ career aspirations during organizational restructuring.

The Employment Equity Division of TBS has drawn on the work of these committees, whose terms concluded in 1999. Initiatives such as the Aboriginal Career Development Initiative, the booklet *Employment Equity for Women Still Matters*, the revised TBS *Employment Equity Policy* and the *TBS Policy on the Provision of Accommodation for Employees with Disabilities* were direct products of or were developed in collaboration with the committees.

While drawing on the work of these committees, TBS also drew on expertise in other forums while modernizing the way it discharged its responsibilities, promoted employment equity and obtained input and feedback on policies, initiatives and programs. Many departments now have in place active, well-organized and supported designated group committees, both at national and regional levels, Employment Equity Champions at a senior level and labour/management consultation processes for employment equity.



TBS has also developed and approved a Framework for Dialogue with Designated Groups. This has three main elements: an Assistant Deputy Ministers' Forum, an Employment Equity Executive Committee and Ad Hoc Working Groups for specific issues as they arise. These elements provide flexibility in developing and maintaining dialogue between TBS and its partners.


The expected results from the Framework for Dialogue include ongoing dialogue and communications regarding employment equity with the many stakeholders in the federal Public Service and a network of change agents at many levels and in many spheres, who will help create a modern, innovative, representative and inclusive Public Service.

Interdepartmental Committee on Employment Equity

The Interdepartmental Committee on Employment Equity (IDCEE) continues to be a focal point of partnership between TBS and federal departments and agencies. Meetings were held five times during the 1999–2000 fiscal year, with an average attendance of 65 participants, including managers, departmental employment equity co-ordinators, human resources personnel and designated group members. The meetings provided an opportunity for timely exchange of information, networking and mutual learning. The Committee is chaired jointly by a representative from TBS and from a department. The meeting themes and content are guided by a steering committee with central agency and departmental representatives.

During the fiscal year 1999–2000, noteworthy topics of discussion included:

- the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service;
- the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service;
- various Employment Equity Positive Measures Program initiatives, including the Aboriginal Career Development Initiative, spearheaded by Health Canada;
- the Task Force on an Inclusive Public Service; and
- the Federal Public Service Job Accommodation Network for Persons with Disabilities (FPS-JAN).



Round table discussions were also introduced at the meetings, to permit more in-depth sharing of information and experiences amongst IDCEE members. Regular updates were provided by the Public Service Commission of Canada on its recruitment and other employment equity-related initiatives. A special presentation was provided on the *Access to Information and Privacy Act*, as well as on the TBS Policy on the Provision of Services to Persons with Disabilities.

Regional employment equity personnel are invited to attend these meetings when they are in the National Capital Region, and meeting agendas and summaries are available to all on our Web site. Entitled *Employment Equity Briefs for the Interdepartmental Committee on Employment Equity*, the summaries can be accessed by clicking on the category "Employment Equity Division" and then "Committees."



CONCLUSION

Many Canadian institutions are facing a double demographic challenge: a growing multicultural population and an aging workforce. How institutions grow and adapt can be a matter of chance or choice. Choice involves reflecting and articulating principles and priorities. We sought, in 1999–2000, to attract knowledge workers and shape the workforce of the future, guided by TBS's *Framework for Good Human Resources Management in the Public Service*, in which employment equity and diversity find support. As we continue to do so in the coming year, we will also focus on our commitment to better respond to the changing expectations of Canadians while drawing from *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada*, published by TBS in March 2000.

Citizens expect their democratic institutions, including the Public Service, to reflect their values and interests. *Results for Canadians* puts forward four management principles that are particularly relevant here: the need to be more results-oriented, the commitment to spending responsibly, the need to focus on citizens' needs and serving them well, and the need to embrace a clear set of public service values. As stated in this document: "In the generations following Confederation, Canadians have built a prosperous country based on civility, diversity, openness, fairness and the rule of law. These ideas have persisted and matured into a unique set of Canadian values that include, among others, self-reliance, compassion, and respect for democracy and its institutions. Together, these and other values help frame Canadian society."

Becoming more representative will help preserve the relevance of the Public Service to all Canadians. In *Results for Canadians*, it is also noted that the Government of Canada is committed to designing, funding and delivering its programs and services, and assessing their results from a citizens' perspective. A representative Public Service will be better able to secure the trust and respect of all Canadians and serve the public interest. Employment equity thus helps to ensure that the federal Public Service, as a legitimate, democratic institution, reflects the demographic profile of the Canadian population it seeks to serve.

Un grand nombre d'institutions canadiennes font face à un double défi démographique : la croissance d'une population multiculturelle et le vieillissement de la population active. La capacité de ces institutions de croître et de s'adapter est une question de chance ou de choix. Pour choisir, il leur faudra se livrer à une réflexion et formuler des principes et des priorités. En 1999-2000, nous nous sommes efforcés d'attirer des travailleurs du savoir et de constituer l'effectif de l'avenir en nous servant du *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* du SCT, qui fait la promotion de l'équité en emploi et de la diversité. Dans la poursuite de nos efforts au cours de la prochaine année, nous accorderons la priorité à notre engagement de mieux répondre à l'évolution des attentes de la population en nous inspirant du document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, publié par le SCT en mars 2000.

Les citoyens s'attendent à ce que leurs institutions démocratiques, notamment la fonction publique fédérale, soient le reflet de leurs valeurs et de leurs intérêts. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* propose quatre engagements en matière de gestion particulièrement pertinents : une gestion d'avantage axée sur les résultats, l'engagement de dépenser judicieusement, la nécessité de donner la priorité aux besoins des citoyens et de bien les servir, et celle d'adopter une série de valeurs concrètes dans la prestation des services publics. Tel que le document l'indique : « Les Canadiens et les Canadiennes appartenant aux générations qui ont suivi la Confédération ont bâti un pays prospère, qui valorise de bons rapports entre les citoyens, la diversité, l'ouverture, l'équité et la primauté du droit. Ces idées se sont affirmées et ont mûri pour constituer un ensemble unique de valeurs canadiennes, dont l'autonomie, la compassion et le respect de la démocratie et de ses institutions. Réunies, ces valeurs et d'autres contribuent à définir la société canadienne. »

Une plus grande représentativité contribuera à préserver la pertinence de la fonction publique aux yeux de la population canadienne. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* mentionne également que le gouvernement du Canada est déterminé à concevoir, à financer et à exécuter ses programmes et à évaluer les résultats selon l'optique des citoyens. Une fonction publique représentative sera d'avantage en mesure de gagner la confiance et le respect de tous les Canadiens et Canadiennes et de servir les intérêts du public. L'équité en emploi nous permet donc de veiller à ce que la fonction publique, en tant qu'institution légitime et démocratique, reflète le profil démographique de la population canadienne qu'elle veut servir.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIEE) demeure le point de convergence des partenariats entre le SCT et les ministères et organismes fédéraux. Au cours de l'exercice 1999-2000, le Comité a tenu cinq réunions regroupant en moyenne 65 participants, notamment des gestionnaires, des coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi, des employés des ressources humaines et des membres des groupes désignés. Un représentant du SCT et un ministre se partagent la présidence du Comité. Les thèmes et le contenu des réunions sont déterminés par un comité directeur formé de représentants des organismes centraux et des ministères.

En 1999-2000, les sujets de discussion à signaler ont été les suivants :

- le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- les diverses initiatives entreprises dans le cadre du Programme des mesures positives d'équité en emploi, notamment l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones sous l'égide de Santé Canada;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive;
- le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Des tours de table ont également été faits dans les réunions afin de favoriser un réel partage des renseignements et des expériences entre les membres du CIEE. La Commission de la fonction publique du Canada a fait le point régulièrement sur ses activités de recrutement et sur d'autres initiatives liées à l'équité en emploi. Des exposés spéciaux ont été donnés sur la Loi sur l'accès à l'information et Loi sur la protection des renseignements personnels et sur la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés du SCT. Les employés responsables de l'équité en emploi dans les régions sont invités à assister à ces réunions lorsqu'ils se trouvent dans la région de la capitale nationale et tous peuvent obtenir l'ordre du jour et les résumés des réunions sur le site Web de la Division de l'équité en emploi. On peut consulter ces résumés, intitulés *Nouvelles de l'équité en emploi*. Pour répondre à vos besoins en matière d'équité en emploi, en cliquant sur « Division de l'équité en emploi », puis sur « Comités ».

coûts liés au roulement du personnel; elle doit également faire appel à des mécanismes tels que les entrevues de fin d'emploi et les sondages sur la satisfaction des employés pour comprendre la culture organisationnelle et diffuser largement les valeurs liées au concept d'« employeur de choix », tout en maintenant l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en emploi.

Perfectionnement professionnel

Les participants ont recommandé d'obtenir l'engagement de la haute direction pour mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle dans le cadre d'une stratégie de promotion du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. Ils ont également examiné des moyens de répondre aux aspirations professionnelles des employés en période de restructuration.

La Division de l'équité en emploi du SCT s'est inspirée des travaux de ces comités, dont le mandat s'est terminé en 1999. Des projets tels que l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones, le livret intitulé *L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité*, la nouvelle *Politique sur l'équité en emploi et la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT sont le fruit des travaux de ces comités ou ont été élaborés en collaboration avec eux.

Le SCT s'est également inspiré de l'expertise fournie par d'autres tribunes; il a modernisé sa façon de déléguer ses responsabilités, fait la promotion de l'équité en emploi et obtenu des suggestions et des commentaires sur les politiques, initiatives et programmes. Dans bon nombre de ministères, il y a maintenant des comités actifs, bien organisés et appuyés pour représenter les membres des groupes désignés, que ce soit au niveau national ou régional, des champions de l'équité en emploi dans le groupe de la haute direction et des processus de consultation syndicale-patronale sur l'équité en emploi.

Le SCT a en outre élaboré et approuvé un cadre de dialogue avec les membres des groupes désignés qui comprend trois éléments : un forum des sous-ministres adjoints, un Comité exécutif sur l'équité en emploi et des groupes de travail ponctuels qui se penchent sur des questions spécifiques au besoin. Ces éléments donnent au SCT la souplesse nécessaire pour instaurer et maintenir le dialogue avec ses partenaires.

Ce cadre de dialogue devrait permettre notamment d'établir un échange continu entre les multiples intervenants de l'équité en emploi, ainsi qu'un réseau d'agents de changement de divers niveaux et sphères d'activités qui contribuera à la création d'une fonction publique moderne, innovatrice, représentative et inclusive.

Les participants se sont penchés sur les multiples raisons qui peuvent inciter les employés membres des groupes désignés à quitter un ministère. Ils se sont particulièrement intéressés aux départs volontaires, dont ils ont analysé les raisons positives (p. ex. les promotions, les possibilités de perfectionnement et les départs à la retraite) aussi bien que négatives (p. ex. des valeurs auxquelles on ne peut s'identifier, le harcèlement, la discrimination et les carences en matière d'aménagement). Une stratégie efficace de maintien en poste doit inclure une analyse détaillée des statistiques et des

Maintien en poste

On admet généralement qu'une démarche de recrutement doit projeter une image positive de la fonction publique pour attirer les membres des groupes désignés et, simultanément, générer une stratégie de mobilité qui oriente les employés et les recrues vers les cheminement de carrière qui leur sont disponibles.

Recrutement

L'assemblée générale annuelle des Comités consultatifs a eu lieu à Ottawa en juin 1999. Les membres ont échangé des idées et des stratégies portant notamment sur les sujets suivants.

Les Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT ont été créés en 1997. Ils ont pour mandat de discuter des problèmes et de donner des avis aux représentants des quatre groupes désignés. Les comités ont été créés pour une période de deux ans qui s'est terminée en décembre 1999. La représentation de chaque groupe désigné à ces comités peut varier de 5 à 13 employés qui présentent leur point de vue en tant que membres d'un groupe désigné, lequel peut être différent de celui de leur ministère.

Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT

Comités sur l'équité en emploi du SCT

Au cours de l'exercice 1999-2000, le RA-FPF a dispensé des conseils et de l'orientation à plus de 300 clients, notamment des gestionnaires, des spécialistes des ressources humaines et de l'informatique et, bien entendu, des employés handicapés. Pour favoriser l'analyse des tendances en matière d'aménagement et coordonner les services aux clients ou l'acheminement de ceux-ci vers ses partenaires, le RA-FPF constitue actuellement diverses bases de données. Ces mécanismes de suivi permettront à la Division de l'équité en emploi du SCT de dispenser des avis opportuns à la direction sur les problèmes d'aménagement auxquels devront faire face les gestionnaires et les employés handicapés dans la fonction publique.

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF) a été lancé cette année sous l'égide de la Division de l'équité en emploi et avec l'appui financier du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce réseau est rapidement devenu le centre de coordination en ce qui concerne les questions d'aménagement qui touchent les employés handicapés. Le RA-FPF donne à ses clients des renseignements sur les politiques et des conseils en matière d'aménagement; il peut également les accompagner vers des programmes et services dispensés par ses nombreux partenaires, notamment le Centre de ressources adaptées de la Commission de la fonction publique et divers centres technologiques ministériels et organismes communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'aménagement pour les personnes handicapées.

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations

En mai 1999, le SCT a convoqué une réunion afin de discuter des progrès accomplis et de permettre le partage des expériences à la suite de la mise en œuvre de l'entente cadre signée avec l'Assemblée des chefs du Manitoba. L'entente cadre avait été conclue en juin 1996, à la suite d'une plainte concernant la sous-représentation des Autochtones dans les ministères et les organismes de la fonction publique. L'entente vise les ministères suivants : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, l'Agence canadienne de développement international, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Revenu Canada (maintenant l'Agence des douanes et du revenu du Canada), la Commission canadienne des grains, le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada, le ministère des Finances Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, Parcs Canada, Transports Canada et Statistique Canada.

L'entente cadre se termine le 31 mars 2001. L'APN a entrepris une évaluation de l'entente et des progrès réalisés par les signataires qui devrait être publiée au début de 2001.

8. Établissement de relations et d'un réseau avec la collectivité autochtone afin de mettre en valeur l'image positive des Autochtones au Manitoba
9. Formation et perfectionnement du personnel
10. Programmes d'aide aux employés découlant d'une collaboration syndicale-patronale

inclusif et accueillant. Dans l'ensemble, les résultats révèlent la nécessité de prendre des mesures dans plusieurs domaines : les communications, la formation, la responsabilisation et les changements administratifs.

L'étude du groupe de travail portait sur cinq domaines : la nature du travail, l'appui de la direction, les valeurs et le respect, les processus de sélection et de promotion, et la formation et le perfectionnement. Le groupe a rédigé des recommandations qui ont été présentées au Comité consultatif du suivi du sondage (CCSS), composé de représentants des organismes centraux, des ministères responsables et des agents négociateurs. Les recommandations ont également été soumises aux sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et sont actuellement évaluées par la Division de l'équité en emploi du SCT.

Assemblée des Premières nations

Au cours de la dernière année, les représentants du SCT se sont réunis à trois reprises avec ceux de l'Assemblée des Premières nations. Selon un protocole d'entente avec l'Assemblée des Premières Nations, le SCT doit informer cette organisation des questions d'équité en emploi liées au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement professionnel des Autochtones.

En février 2000, le SCT a participé à une conférence sur l'emploi et l'éducation tenue à Winnipeg par l'Assemblée des Premières nations et l'Assemblée des chefs du Manitoba. Cette conférence de deux jours a rassemblé environ 300 participants, dont un grand nombre de jeunes Autochtones. À noter que le coordonnateur de l'équité en emploi de Voirie et Services gouvernementaux du Manitoba a présenté une liste de dix stratégies de maintien en poste :

1. Engagement de la haute direction
2. Engagement des syndicats à collaborer avec la direction
3. Rôle clé des gestionnaires (p. ex. rencontres individuelles où les employés autochtones ont toute la latitude voulue pour poser des questions et ainsi remédier à des lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation)
4. Importance d'avoir de bons mentors et de bons appuis
5. Politiques plus claires en matière de gestion des ressources humaines
6. Contrôle, mise en application et suivi des politiques
7. Présence d'un Autochtone (ou de membres des autres groupes désignés) dans la gestion des ressources humaines afin d'établir une structure d'entraide

Optique de l'équité en emploi

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, la Division de l'équité en emploi a commencé à définir une « optique de l'équité en emploi » afin de faciliter l'examen des politiques et pratiques dans ce domaine. Cette « optique » aidera les analystes à « voir » si les politiques existantes respectent les objectifs de l'équité en emploi de la fonction publique et à déterminer si ces politiques constituent un obstacle à l'emploi des membres des groupes désignés. L'achèvement de ce projet a été reporté au prochain exercice.

Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du sondage ont été publiés le 10 novembre 1999. Plus de 104 000 employés, soit 55 p. 100 de l'effectif, y ont exprimé la perception qu'ils avaient de leur travail et de leur milieu professionnel, ainsi que de leurs expériences et de leurs possibilités de carrière.

Dans le chapitre 3, il est mentionné que le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte a constitué un groupe de travail chargé d'analyser les résultats du sondage des personnes ayant déclaré leur appartenance à des groupes désignés. Des représentants de la Division de l'équité en emploi ont participé aux travaux du groupe. Les résultats du sondage indiquent que le taux de satisfaction général des membres des minorités visibles et les personnes handicapées est inférieur à celui des autres groupes et que ces employés n'ont pas l'impression de travailler dans un milieu

Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale.

Cette publication a été largement diffusée dans la fonction publique et dans bon nombre d'organisations autochtones. Il s'agit d'un outil de référence à l'intention de tous les intervenants qui, individuellement ou collectivement, continuent de collaborer avec les ministères et organismes fédéraux pour instaurer une fonction publique qui représente pleinement la société canadienne. Cette publication contient également un rapport sommaire sur la représentation des employés autochtones dans la fonction publique fédérale et décrit les mesures de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement professionnel ainsi que les pratiques exemplaires qui permettront d'atteindre ces objectifs.

Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale

Plusieurs de nos clients et de nos partenaires potentiels ne connaissent peut-être pas les nombreuses initiatives nationales et régionales liées à l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Le SCT a donc publié, en mars 2000, un document intitulé

L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité

Ce livret est le fruit d'une collaboration entre la Division de l'équité en emploi et le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les femmes du SCT. Il propose un certain nombre de solutions concrètes afin d'améliorer le taux de participation des femmes de tous les groupes et niveaux de la fonction publique fédérale. Les femmes constituent la moitié de l'effectif et sont présentes, d'une façon ou d'une autre, dans presque tous les types d'emploi. Pourtant, elles ne représentent que le quart de l'effectif de la catégorie de la direction, elles sont toujours plus nombreuses à être recrutées dans des postes de durée déterminée et elles sont concentrées dans un grand nombre de rôles traditionnels de soutien.

Cette publication a reçu l'appui du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi et porte sur le recrutement, la sélection, le perfectionnement et l'avancement professionnel, la culture organisationnelle ainsi que les politiques et pratiques d'emploi favorables aux femmes.

Ce guide, financé par le Fonds d'intervention du PMPEE, a été publié en même temps que les données tirées du recensement de 1996 et des mouvements de l'effectif des ministères (recrutement, promotions, arrivées et départs d'un ministère à l'autre et cessations d'emploi) pour une période de trois ans se terminant le 31 mars 1999.

Données d'un examen des systèmes d'emploi

Ce guide aide les ministères et organismes de la fonction publique fédérale à utiliser et à interpréter les données quantitatives que l'on trouve dans un examen des systèmes d'emploi (ESE). Un tel examen a pour but de déterminer les obstacles potentiels et existants à la participation des membres des groupes désignés dans une organisation. Dans le cadre d'un ESE, l'employeur recherche les causes possibles de toute sous-représentation.

Le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les personnes handicapées a contribué à l'élaboration de ce guide, qui a été financé en partie par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT.

Le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les personnes handicapées a contribué à l'élaboration de ce guide, qui a été financé en partie par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT.

fonctionnement de leur équipe. Ce guide n'est toutefois qu'un point de départ vers la découverte de solutions dans ce domaine et souligne que l'écoute active, la clarté dans les communications et le respect des personnes sont des conditions essentielles pour constituer un milieu de travail accueillant pour les personnes handicapées.

Etablir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés

Le guide intitulé *Etablir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* recommande des méthodes pour intégrer les personnes handicapées au milieu de travail et pour leur faire sentir qu'elles sont les bienvenues et qu'elles contribuent au bon

Publications

En 1999-2000, la Division de l'équité en emploi du SCT a publié plusieurs documents dans le but de renseigner les spécialistes, les gestionnaires et les décideurs sur les questions d'équité en emploi. Toutes nos publications sont disponibles sur le site Web de la Division, sous la rubrique « Politiques et publications ». Voici quelques-unes des publications de la Division.

Nous invitons ceux qui désirent obtenir plus de renseignements sur le cours « La diversité : vision et action » ou sur le calendrier du cours d'orientation sur l'équité en emploi à consulter le site Web de la Division de l'équité en emploi sur Internet (www.tbs-sct.gc.ca/ee), ou sur Publiservice, l'Intranet du gouvernement du Canada (publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee), sous la rubrique « Apprentissage ».

Ce cours a été très utile aux employés qui connaissaient peu de choses sur l'équité en emploi ou qui désiraient accroître leurs compétences dans ce domaine ou dans celui de la gestion des ressources humaines.

matière d'emploi.

Les participants à ce cours de trois jours apprennent à mieux connaître les questions et les obligations juridiques liées à l'application de la Loi sur l'équité en

Cours d'orientation sur l'équité en emploi

Le premier module du cours est un outil interactif et virtuel, élaboré conjointement par le CCG, le SCT et la CFP, qui est maintenant disponible dans le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT, sous le titre « Agissez sur l'équité en matière d'emploi ». Ce cours permet aux participants du cours « La diversité : vision et action » de s'initier à leur propre rythme à leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en emploi. Le site est également accessible aux autres fonctionnaires fédéraux, tels que les spécialistes de l'équité en emploi, les employés qui suivent le cours d'orientation sur l'équité en emploi ou ceux qui veulent simplement en apprendre davantage à ce sujet.

publique les avantages d'un milieu de travail diversifié et de les sensibiliser aux questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. La gestion de la diversité y est présentée comme une compétence essentielle pour les dirigeants de la fonction publique.

En février 2000, le Centre canadien de gestion (CCG) a offert un cours intitulé « La diversité : vision et action », avec l'appui financier du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce programme intensif de trois jours a pour but de démontrer aux cadres et aux gestionnaires de la fonction

Apprentissage de l'équité en emploi

à entreprendre une enquête sur l'effectif. La CCDF mentionne à plusieurs reprises, dans ses vérifications, la recommandation du SCT voulant que les ministères recueillent des renseignements sur les sous-groupes désignés suivants, soit les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles³. Même si la *Loi sur l'équité d'emploi* n'en fait pas mention de façon spécifique, il est important de recueillir des renseignements sur les sous-groupes afin d'obtenir des données précises et de réduire ainsi le risque de produire des rapports erronés. Les formulaires ministériels contiennent des questions relatives aux sous-groupes mais les employés qui ne répondent pas à ces questions ne sont pas exclus des groupes désignés. La *Loi sur l'équité d'emploi* exige que toute déclaration d'appartenance à un groupe ou à un sous-groupe soit volontaire et que les répondants en soient informés. Le SCT et les ministères protègent soigneusement la confidentialité de ces renseignements et veillent à ce qu'ils ne soient pas utilisés à des fins non autorisées.

La déclaration volontaire demeure un élément important de l'équité en emploi et tous les rapports annuels jusqu'à maintenant en ont fait état. Au cours de l'année, la Division de l'équité en emploi a continué de dispenser des conseils aux ministères qui se préparaient

Déclaration volontaire des employés

Mise au point sur la déclaration volontaire

On a donc entrepris de renforcer et de mettre à jour la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* de manière à créer un environnement accueillant pour tous les employés. Cette politique doit être publiée au cours du prochain exercice. De nombreux pourparlers ont eu lieu entre le SCT et la CCDP, les agents négociateurs, les représentants des ministères et les employés handicapés. Ils se traduiront par une politique qui tient compte des exigences de la loi et qui, loin de se contenter de répondre aux besoins individuels, vise plutôt à créer des systèmes et des milieux de travail où l'on anticipe les besoins des employés handicapés.

Le Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que les employés handicapés étaient moins satisfaits que les autres de leur carrière dans la fonction publique. Cela s'explique en partie par un aménagement inadéquat du milieu de travail. En 1999, les tribunaux canadiens ont défini avec plus de clarté les obligations des employeurs à l'égard des besoins de leurs employés.

Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés

La *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor a été modifiée afin de tenir compte des nouvelles exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette politique, publiée en juillet 1999, établit avec plus de précision les exigences de la Loi et contient des lignes directrices qui aident les ministères à obtenir des résultats.

Politique sur l'équité en emploi

Politiques du Conseil du Trésor

Au cours de cet exercice, le SCT a travaillé avec la CFP à accroître la capacité d'analyse des ministères afin que ceux-ci puissent établir des objectifs numériques et réagir aux critères de vérification de l'analyse de l'effectif réalisée par la CCDP et aux données de l'examen des systèmes d'emploi. L'adoption d'une approche proactive visant à soutenir les ministères durant le processus de vérification a eu des résultats positifs et la plupart d'entre eux ont accompli des progrès sur la voie de la conformité. Ces efforts s'intensifieront au cours du prochain exercice et permettront d'augmenter le nombre de ministères conformes.

Pendant la période 1999-2000, comme on a pu le constater à la lecture du présent rapport, la Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec les deux groupes de travail établis par la présidente. Cette collaboration a jeté les bases de la fameuse transformation de la culture organisationnelle qui doit améliorer l'image de la fonction publique, l'aider à attirer et à garder un effectif compétent et hautement qualifié et en faire un milieu de travail de choix, où la diversité est mieux acceptée. La fonction publique a reconnu la nécessité d'évaluer et de remanier ses principales pratiques institutionnelles pour réussir cette transformation.

La Division de l'équité en emploi et ses nombreux partenaires ont poursuivi leurs efforts en vue de promouvoir la raison d'être de l'équité en emploi : créer une fonction publique favorable à la diversité et plus inclusive, qui apprécie et soutient la contribution de ses employés et qui crée un milieu de travail où chacun a un rôle à jouer. Cet engagement permanent s'inscrit dans l'objectif de maintenir un effectif créatif et innovateur. Voici quelques exemples d'activités qui ont été entreprises par la Division en 1999-2000 et qui ont contribué à maintenir l'impulsion donnée à la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses travaux au cours de l'exercice et, au 31 mars 2000, elle avait entrepris ou terminé des vérifications dans près de la moitié des ministères et organismes fédéraux. La plupart d'entre eux ont signé des engagements et sont sur la voie de la conformité. La Commission nationale des libérations conditionnelles et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, tout comme le Conseil du statut de la femme avant eux, ont réussi à satisfaire aux facteurs d'évaluation de la CCDP. Au cours de l'année, la CCDP et le SCT ont maintenu des relations de collaboration et recherché ensemble des solutions aux difficultés éprouvées par les ministères.

En vertu d'une entente entre **Santé Canada** et le Conseil régional de la Nouvelle-Écosse, le Centre d'apprentissage de l'Atlantique gère un nouveau programme d'affectations interministérielles axé sur l'équité en emploi, appelé « La diversité, notre richesse ». Ce programme pilote, qui a débuté le 1^{er} décembre 1999, se terminera le 31 mars 2001. Il permettra aux membres des groupes désignés de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience à l'emploi d'autres ministères et organismes fédéraux ou de sociétés d'État de la région.

Dans le but d'augmenter leurs possibilités d'accéder à la catégorie de la direction (EX), l'Agence canadienne de développement international a établi un programme de perfectionnement des cadres pour les membres des groupes désignés qui ont le potentiel nécessaire. Les participants acquièrent les connaissances en gestion et en leadership et l'expérience qui leur permettront de poser leur candidature à des postes de cadres. Ce programme d'une durée de quatre ans comprend des cours, des affectations et du mentorat.

La Commission de la fonction publique du Canada a créé un programme de mentorat sur la diversité dans la région de l'Atlantique pour favoriser le perfectionnement professionnel de ses employés appartenant à des groupes désignés.

Patrimoine canadien a constaté la nécessité d'améliorer les services d'orientation professionnelle offerts aux employés membres des groupes désignés. Le Ministère dispense maintenant un nouveau cours pilote par l'entremise du Bureau des services d'orientation des carrières d'équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi, avec l'appui du conseiller ministériel en carrières.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a contribué à l'élaboration d'un programme interministériel de mentorat pour les employés du Québec qui appartiennent à des groupes désignés.

Dans le cadre d'une stratégie de maintien en poste et de promotion, les candidats qui ne se sont pas qualifiés pour des postes de cadres (EX) intérimaires en vertu du Programme de perfectionnement des cadres autochtones peuvent avoir recours aux services d'une société spécialisée dans le perfectionnement professionnel et l'aménagement organisationnel. Les conseillers de cette société aident les candidats à concevoir des plans d'apprentissage qui leur permettront d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre les niveaux exigés par Affaires indiennes et du Nord Canada.

La région de la Nouvelle-Écosse de Développement des ressources humaines Canada a établi un fonds de développement de l'équité en emploi auquel elle consacre 1 p. 100 de son budget salarial. Le fonds aide les employés des groupes désignés, quel que soit leur niveau, à acquérir des compétences essentielles grâce auxquelles ils pourront obtenir des affectations qui contribueront à leur perfectionnement et à leur épanouissement professionnels. La part du budget régional consacrée au fonds sera de 2,0 p. 100 en 2000-2001.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a participé à un programme d'échange conjoint avec l'Association des femmes en communications, une organisation non gouvernementale. Le Programme de stages Jeanne Sauvé permet aux femmes de l'industrie canadienne des communications d'acquérir des connaissances et une compréhension directe des politiques fédérales en matière de communications, au rôle du gouvernement, à son incidence sur l'industrie et à la dynamique du secteur privé.

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP), de concert avec deux autres ministères, a mis en œuvre un programme de perfectionnement pour la catégorie de la gestion du personnel (PB) à l'intention des membres des groupes désignés. Chaque ministère dispense à ses employés de l'expérience et de la formation durant une période de trois ans. Les stagiaires ayant réussi le programme sont nommés à des postes de niveau PE-03. Dans le cadre d'une initiative entreprise avec d'autres ministères et financée par le Programme des mesures positives d'équité en emploi, les bureaux de la CFP à Toronto, Edmonton et Vancouver dispensent des services de consultation afin d'aider les membres des groupes désignés à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leurs choix de carrière et leur mobilité.

Un EFFECTIF EST DURABLE quand les énergies, les compétences et les connaissances de ses membres sont considérées comme des actifs clés qu'il faut gérer judicieusement. L'investissement dans ces actifs est protégé et continu. On entend renouveler continuellement les compétences essentielles afin d'assurer la viabilité de l'organisation, tant à l'heure actuelle que dans l'avenir. Les principaux critères de réussite sont : la planification des ressources humaines, l'acquisition continue du savoir, le profil des compétences et la gestion de la charge de travail.

La région de l'Ontario de **Citoyenneté et Immigration Canada** a conçu une affiche à l'occasion de la Journée internationale de la femme, sous le thème « *Women making a difference : Looking Back, Looking Forward* » (« L'innovation par les femmes : un passé, un avenir »). Cette initiative avait pour but de souligner ce que les femmes ont accompli au cours du siècle dernier et d'anticiper leurs réalisations futures.

En complément à cette initiative, le Ministère a publié une directive intitulée *Demandes d'attache*, une équipe multidisciplinaire prépare une stratégie de retour au travail.

d'indemnisation des travailleurs-Programme de gestion de cas/réclamations.

Le sondage de déclaration volontaire réalisé par **Statistique Canada** a connu un taux de réponse de 92 p. 100, attribuable en grande partie à une campagne de communications organisée en collaboration avec la Division des communications de cet organisme et à la participation active des gestionnaires. Statistique Canada a également mis en œuvre une nouvelle stratégie de recrutement qui s'est révélée efficace. Une équipe mixte, composée de représentants du groupe Économique, sociologie et statistique (ES) et du groupe du groupe Soutien des sciences sociales (SI), a été chargée d'évaluer les candidats autochtones à des postes ES et SI, conjointement avec d'autres équipes de recrutement appartenant à ces catégories. Les candidats qui ne se sont pas qualifiés aux postes ES ont ensuite été évalués pour des postes SI.

Les **Archives nationales du Canada** comptent parmi les ministères qui ont examiné et renouvelé leur processus de consultation interne. Cette année, on a créé un groupe de travail sur l'équité en emploi formé de gestionnaires, de membres des groupes désignés et de représentants syndicaux. Pour donner suite à cette initiative et renforcer les partenariats, les **Archives nationales du Canada**, de concert avec la **Bibliothèque nationale du Canada**, ont constitué un groupe consultatif responsable de l'organisation des activités de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.

Le Comité de gestion de la direction de la **Commission de la fonction publique du Canada** a approuvé l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique ministérielle sur l'équité en emploi et un plan d'action afférent. Le Comité a également appuyé la création d'un comité consultatif de l'équité en emploi.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a créé une tribune spéciale, appelée « Le cercle », qui se réunit au moins une fois l'an, et grâce à laquelle ses employés autochtones peuvent établir un programme de discussions axées sur les sujets qui les touchent particulièrement.

Le Comité consultatif sur les minorités visibles du **ministère de la Justice Canada** a préparé un rapport intitulé *Plaidoyer pour un ministère de la Justice inclusif*, qui a alimenté les discussions avec les membres du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles et du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le rapport donne également une orientation à l'élaboration des stratégies ministérielles de ressources humaines et d'équité en emploi.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a adopté une stratégie de gestion des cas dans le but de faciliter le retour au travail des employés qui, après être devenus handicapés, ne peuvent revenir à leur poste d'attache. Lorsqu'un employé veut revenir au travail et qu'il ne peut, selon l'avis de son médecin, réintégrer son poste

Un MILIEU DE TRAVAIL HABILITANT favorise de bonnes relations de travail et l'esprit d'équipe, respecte les personnes, valorise la diversité, accepte les différences et encourage le libre dialogue. C'est un milieu sûr, juste et exempt de discrimination et de harcèlement, qui tient compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation, favorise l'épanouissement et la satisfaction professionnelle de l'employé et lui permet de donner toute la mesure de son talent. Les principaux domaines d'activité sont : les systèmes d'information, la communication, une culture propice, le bien-être et la sécurité.

En janvier 2000, **Santé Canada** a mis sur pied un nouveau programme d'orientation intitulé « À la découverte de Santé Canada ». Le programme a pour but d'accroître la connaissance et la compréhension à l'égard du Ministère et de ses secteurs d'activité. L'un de ses modules, qui porte sur l'équité en emploi et la gestion de la diversité à Santé Canada, souligne l'importance de valoriser la diversité des personnes, de respecter les différences et de répondre aux besoins des employés, tout en donnant la priorité aux objectifs, aux principes fondamentaux et à la mise en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Entre janvier et mars 2000, 345 employés ont participé à ces séances dans la région de la capitale nationale.

Pêches et Océans Canada a bâti un intranet consacré à l'équité en emploi dans le but de fournir aux gestionnaires et aux employés un « guichet unique » où ils peuvent se renseigner sur l'équité en emploi et les progrès réalisés dans ce domaine.

L'**Agence canadienne de développement international** a développé et amélioré les services et le matériel de son Centre de technologies adaptées. Les employés handicapés peuvent y obtenir des services de soutien technique ainsi que des fonds pour l'achat de matériel et la mise à jour de logiciels, avec l'appui de l'Unité de la gestion de l'information et de la technologie de l'information.

La Direction des services en ressources humaines du **Bureau des passeports** a rédigé un livret sur l'équité en emploi à l'intention du personnel et des nouveaux employés. Ce livret, intitulé *Questions les plus fréquentes au sujet de l'équité en matière d'emploi*, explique le concept et la raison d'être du programme. La Direction a également conçu une affiche afin de promouvoir le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes membres des groupes désignés.

Un EFFECTIF PRODUCTIF est un effectif qui réussit à produire des biens et à offrir des services de façon rentable et qui cherche continuellement à s'améliorer. Les principaux domaines d'activité sont : les normes de service, la clarté des responsabilités, les relations de travail, la langue de service, l'amélioration continue, la gestion du rendement et l'orientation et la formation.

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies, qui relève d'Agriculture et Agroalimentaire Canada a mis sur pied une initiative d'emploi pour les Autochtones, leur permettant d'acquérir de l'expérience dans les domaines des techniques, des sciences et de l'administration. Elle a également conçu, en collaboration avec la tribu des Blood du Sud de l'Alberta, un projet d'irrigation axé sur la diversification agricole qui a procuré des possibilités de carrière en agriculture aux membres de la tribu.

Industrie Canada a conçu des boîtes à outils pour l'acquisition de technologies accessibles qui contiennent la liste complète des clauses types et des conditions relatives aux achats de matériel, de technologie et de services accessibles, ainsi qu'une liste des fabricants, fournisseurs et services d'appoint où les agents d'approvisionnement peuvent trouver l'information nécessaire pour répondre aux besoins en aménagement des employés handicapés.

Affaires indiennes et du Nord Canada, qui demeure le ministère qui recrute le plus d'employés autochtones, fournit aux autres ministères et organismes la liste de tous les diplômés autochtones ayant participé à sa campagne de recrutement universitaire. En adoptant une stratégie axée sur les clients, certains ministères ont pris conscience de la valeur culturelle unique que de tels diplômés peuvent apporter à leur organisation en termes d'élaboration de politiques et de prestation des services. À titre d'exemple, cette année, le **Greffier de la Cour fédérale du Canada** est passé à l'histoire en tenant un procès dans une réserve indienne dans le but de recueillir des preuves auprès des aînés. Pour garantir la réussite de ce projet, des séances de sensibilisation à la culture autochtone ont été données aux gestionnaires et au personnel du tribunal.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada garde à jour un répertoire des fournisseurs de services autochtones. La préparation de ce répertoire utilisé par les gestionnaires et conseillers en ressources humaines et par les cadres hiérarchiques du Ministère a nécessité des contacts avec plus de 200 organisations et collectivités autochtones.

Dans le cadre de la Campagne annuelle de recrutement des agents consulaires et des agents du service extérieur de 1999-2000, le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a mis en œuvre de nouvelles mesures de recrutement et de sélection dans le but d'élargir le bassin de candidats appartenant à des groupes désignés. Cette campagne a permis d'atteindre des taux de recrutement chez les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, qui équivalaient à leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

Le bureau de **Diversification de l'économie de l'Ouest Canada** a participé, en tant que ministère responsable, à un projet du Fonds du partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi en Alberta. Ce projet, intitulé « Représentation des personnes visées par l'équité en emploi aux comités de sélection », avait pour objectif de dresser un répertoire des employés des groupes désignés ayant reçu de la formation concernant le processus d'entrevue. Ce répertoire est utilisé pour assurer la représentativité des jurys de sélection. Le projet a permis à 24 participants d'examiner les problèmes et obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés, et d'apprendre à les identifier et à les éliminer.

En janvier 2000, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a lancé un programme d'apprentissage de la diversité à l'intention de son équipe de direction. L'équipe a procédé à un exercice de remue-ménages pour trouver des moyens de gérer concrètement la diversité et de faire du Ministère un employeur de choix. À cet égard, une formation en matière de diversité sera dispensée à tous les employés. De plus, on reconnaît que l'apprentissage de la diversité est essentielle pour effectuer les changements culturels nécessaires et pour réussir à mettre en œuvre l'équité en emploi et la gestion de la diversité.

Avec l'aide du Bureau de la main-d'œuvre féminine, **Industrie Canada**, région de l'Ontario, a conçu et établi un plan quinquennal dans le but de recruter 24 femmes dans des postes d'inspecteur radio de durée indéterminée à la Direction générale de la gestion du spectre. La première campagne annuelle a pris fin en mars 2000 et les candidates sont entrées en fonction en mai 2000. La campagne a également permis le recrutement d'étudiantes participant à des programmes coop qui seront embauchées pour une période déterminée en 2000-2001 et qui pourraient se voir offrir des postes de durée indéterminée.

Le ministère de la Justice Canada a mis au point à l'intention des gestionnaires une boîte à outils intitulée *Des idées utiles pour constituer des effectifs représentatifs*, qui contient des renseignements sur divers outils et initiatives de recrutement. Le Ministère a élaboré des plans en vue de recruter des membres des minorités visibles dans des postes de stagiaires et d'emplois d'étudiants, lesquels constituent les principaux groupes de relève des postes d'avocats au niveau d'entrée. Le Ministère a également conçu une stratégie de conversion dans le but de réduire le nombre de postes de durée déterminée et de faire en sorte que les membres des groupes désignés aient leur juste part des postes de durée indéterminée.

Le ministère du Solliciteur général du Canada a désigné les objectifs d'équité en emploi comme étant des engagements essentiels des ententes de rendement du groupe de la haute direction, renforçant ainsi la responsabilisation et l'engagement des cadres supérieurs à cet égard.

Un EFFECTIF QUI REPOSE SUR DES VALEURS fait preuve de compétence, de représentativité et d'impartialité en assurant la justesse, l'équité et la transparence de ses activités de recrutement. Les principaux critères de réussite sont : le recrutement et la dotation, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les droits de la personne.

La Direction générale des ressources humaines de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a établi un modèle de partenariat prévoyant la présence d'un conseiller en renouvellement dans chacune de ses équipes. Ces conseillers soumettent les questions liées à l'équité en emploi à leur conseil de direction, contribuant ainsi à faire intégrer l'équité en emploi aux plans de ressources humaines et aux plans d'activités de l'organisation. Ils jouent également un rôle déterminant en s'assurant que les problèmes et préoccupations de leurs directions générales respectives soient soumis à la Direction de l'apprentissage et du renouvellement du Ministère.

Les ministères qui affichent une forte représentation des groupes désignés sont passés à l'étape de l'élaboration de stratégies plus inclusives. Ainsi, **Citoyenneté et Immigration Canada** a rédigé et mis en vigueur une politique sur la gestion de la diversité. Le Ministère appuie l'équité en emploi et s'est engagé à édifier un milieu de travail respectueux de tous les employés.

Un autre prix a été décerné à la présidente du Comité consultatif de la promotion professionnelle des femmes pour son esprit d'initiative et son engagement à améliorer la situation des femmes au Ministère.

La haute direction du **ministère de la Justice Canada** a fait de l'équité en emploi et de la diversité des éléments essentiels de son exercice de planification stratégique. Dans le but de souligner l'importance de créer un milieu de travail inclusif, des prix d'initiative ont été décernés par le sous-ministre aux employés du bureau régional de Montréal, qui ont contribué à l'élimination des obstacles physiques en prenant des mesures pour aménager les lieux de travail et fournir des aides techniques aux personnes handicapées.

L'**Agence canadienne de développement international** a pour but de devenir un organisme modèle en faisant preuve de réceptivité et en faisant adopter par son effectif les principes et pratiques de l'équité en emploi d'ici 2003. L'Agence a collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne en vue de définir les obstacles qui pourraient nuire au recrutement et au perfectionnement professionnel de ses employés, en particulier les membres des groupes désignés.

En 1999-2000, **Patrimoine canadien** a fait de l'équité en emploi et de la diversité une partie intégrante de son mode de fonctionnement et a pris des mesures pour veiller à ce que tous les employés connaissent et acceptent ces valeurs. Des progrès importants ont été réalisés dans l'établissement d'objectifs communs et l'identification des problèmes permettant ainsi aux employés et aux gestionnaires de faire face à de nouveaux défis. Patrimoine canadien a également créé une tribune de consultation syndicale-patronale où sont abordées des questions telles que l'équité en emploi, la gestion des ressources humaines en général, l'exercice de déclaration volontaire du ministère et son programme d'orientation à l'intention des nouveaux employés.

En novembre 1999, à la suite d'une vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) a été jugé conforme aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le CRTC, après avoir procédé à des consultations internes et à une analyse de l'environnement externe, a préparé une stratégie de ressources humaines d'une durée de trois ans, intitulée « S'orienter ensemble vers l'avenir », dans le but de relever les défis auxquels fait face l'organisation. Le plan d'équité en emploi afférent s'inspire de cette stratégie et fait état des constatations de l'examen ministériel des systèmes d'emploi.

Condition féminine Canada, le premier organisme à s'être conformé aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, continue d'intégrer l'équité en emploi à ses pratiques de gestion. Cet organisme a démontré son engagement à cet égard par la représentation de son organisation et les mesures qu'il a instaurées pour veiller à ce que les personnes les plus qualifiées soient embauchées ou promues, un objectif commun à tous les ministères et organismes de la fonction publique.

Dans le contexte des initiatives qui se poursuivront au cours de la prochaine année dans le but de rajouter la fonction publique, il est essentiel d'établir des structures plus souples et d'appuyer adéquatement la mise en œuvre de stratégies de ressources humaines qui incluent les notions d'équité en emploi et de gestion de la diversité. L'équité en emploi constitue un fondement solide pour l'édification d'un effectif diversifié. Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique s'inscrit dans cette perspective lorsqu'il établit que la gestion des ressources humaines doit avoir pour objectif de créer une fonction publique qui réponde aux besoins des Canadiens et des Canadiennes et de veiller à ce que les politiques tiennent compte de la diversité des points de vue dans la population.

Les spécialistes des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et des décisions dans ce domaine. Aujourd'hui, ces spécialistes doivent se garder au fait des tendances actuelles puisqu'ils sont appelés à promouvoir et à maintenir une philosophie de la gestion des ressources humaines qui favorise et accueille positivement la diversité.

Nous collaborons actuellement avec les spécialistes des ressources humaines des ministères et organismes fédéraux à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des principes du Cadre. Ces spécialistes fourniront à leur tour aux gestionnaires des outils permettant d'accroître la représentation et la distribution des membres des groupes désignés, contribuant ainsi à la gestion efficace de la diversité et de l'équité en emploi au sein de la fonction publique.

Encore une fois cette année, nous avons le plaisir de présenter les initiatives d'équité en emploi de nos partenaires, soit les ministères et organismes de la fonction publique fédérale, dans le contexte des cinq principaux critères de réussite proposés par le Cadre.

Le LEADERSHIP désigne la capacité de forger une vision partagée, de bâtir l'organisation requise pour obtenir les résultats escomptés des programmes et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. Les principaux critères de réussite sont la mission et la vision, la structure de gestion, la contribution aux objectifs, le comportement de la direction et le perfectionnement en gestion.

Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique (CNMV) a été établi en octobre 1999 à Ottawa, lors de la première Conférence nationale des minorités visibles de la fonction publique fédérale. Cet événement était financé en partie par le Fonds de partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT et parrainé par les sous-ministres d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Citoyenneté et Immigration Canada et de Patrimoine Canada. La Conférence a réuni plus de 200 participants de toutes les régions du pays; ceux-ci ont recommandé des moyens de définir et d'éliminer les obstacles systémiques, l'établissement d'une organisation nationale regroupant des employés des minorités visibles et un mécanisme permettant d'amorcer un dialogue avec la haute direction de la fonction publique. Un comité intérimaire a été formé pour se pencher sur ces sujets, établir une infrastructure pour le Conseil et organiser une deuxième conférence nationale plus tard en 2000.

Dans les mois qui ont suivi la conférence, le Conseil a reçu l'appui de divers ministères et organismes fédéraux. À titre d'exemple, Santé Canada, la Commission canadienne des grains et Patrimoine Canada ont permis à un certain nombre d'employés de participer à des activités relatives au CNMV à temps plein tout en conservant leur poste d'attache. Le CNMV a organisé trois réunions interministérielles sous l'égide de Santé Canada, d'Environnement Canada et de Service correctionnel Canada, afin de permettre aux employés des minorités visibles, au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires d'échanger des renseignements. La Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec le comité intérimaire, à qui elle a dispensé des idées et de l'orientation au besoin; elle a également facilité l'établissement de liens avec d'autres organisations, telles que le Réseau du leadership, le Forum des sous-ministres adjoints, le Sous-comité sur le recrutement du Comité des hauts fonctionnaires (CHF), les conseils fédéraux régionaux et le Comité interministériel sur l'équité en emploi.

du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales.

Au cours de cet exercice, le CMBE a tenu quatre réunions ordinaires et deux réunions exceptionnelles pour inciter la consultation et la collaboration de ses membres sur plusieurs questions. À titre d'exemple, le CMBE a contribué aux modifications proposées à la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT. En mars 2000, on a présenté aux membres du CMBE un exposé sur le plan d'action que préparait le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. De plus, la CFP a consulté le CMBE au sujet de l'examen de ses systèmes d'emploi relatifs aux instruments choisis du Centre de psychologie du personnel et au sujet des systèmes de recrutement général et administratif des priorités.

Le CMBE est également une tribune permettant de partager de l'information sur l'équité en emploi et les pratiques exemplaires. Des réunions spéciales sont convoquées, au besoin, pour informer les membres des questions de premier plan et obtenir leurs commentaires. Ainsi, un exposé a été donné par le Groupe de travail sur une politique inclusive lors d'une réunion spéciale tenue en octobre 1999. À la suite du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, le CMBE a convoqué une autre réunion spéciale en novembre 1999 dans le but de créer un groupe de travail chargé d'examiner les résultats du sondage du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe de travail avait également pour mandat de définir les secteurs de préoccupation et de recommander des solutions. Le groupe de travail a présenté des constatations préliminaires lors de la réunion de février 2000 du CMBE. Pour plus de renseignements concernant le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux dans une perspective d'équité en emploi, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a amorcé un dialogue sur la culture organisationnelle de la fonction publique du Canada. Le mandat du Groupe de travail est de créer une culture d'inclusivité qui valorise la diversité et le thème « 2000@2000 » continue de dominer ce mandat.

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, le Groupe de travail doit pouvoir compter sur un engagement à tous les niveaux pour lancer le dialogue et concevoir des outils en vue de promouvoir une culture d'inclusivité au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail, dont le mandat s'est terminé le 31 août 2000, avait entrepris l'élaboration d'outils permettant d'instaurer dans la fonction publique une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie l'apport et la diversité des employés. Un projet pilote lancé en février a servi de banc d'essai pour la création d'un atelier visant à modifier la culture organisationnelle. Ce projet, réalisé en mai 2000 et auquel ont participé 2 000 agents de changements dans 30 endroits différents au Canada, a été rendu possible par l'utilisation de Télévision des affaires, un outil d'apprentissage à distance de DRHC.

L'objectif ultime du projet pilote était de savoir comment sont perçues l'inclusivité et la diversité au sein de la fonction publique et d'examiner les diverses expériences individuelles. Le projet a donné lieu à une discussion interactive et permettra l'élaboration de modules de formation sur la diversité. De plus, le Groupe de travail a pu déterminer certaines leçons tirées en prévision de l'émission qu'il prévoit lancer en mai 2000.

Les participants ont convenu que le concept d'« agent de changement » sera utile à la fonction publique pour une bonne partie du XXI^e siècle. Les employés devront en effet poursuivre le dialogue nécessaire à l'instauration d'un effectif inclusif, où les qualités uniques de chacun seront appréciées à leur juste valeur.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CME), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique. Le CME est le seul comité syndical-patronal sur l'équité en emploi. En 1999-2000, il regroupait des représentants

Aux termes du plan d'action, les ministères et les organismes disposent d'un échéancier de trois ans pour mettre en œuvre les programmes de recrutement externe et de perfectionnement des cadres destinés aux minorités visibles. Par ailleurs, ils disposent de cinq ans pour adopter des stratégies relatives aux nominations intérimaires et aux mesures de dotation qui concerne le groupe de relève de la direction et les niveaux de direction des minorités visibles. Les ministères et les organismes peuvent fixer des objectifs qui tiennent compte de leur situation particulière. Ils peuvent également tirer avantage de l'échange de pratiques exemplaires, non seulement au sein de la fonction publique, mais également avec le secteur privé, dans le but de procéder à des changements durables qui rendront les organisations plus représentatives et inclusives.

en matière d'emploi.

Le plan d'action donne aux ministères la latitude nécessaire pour définir leur stratégie et leur rythme de travail en vue d'atteindre les objectifs-repères. La Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue la plate-forme de lancement du plan d'action. Le plan ne prévoit pas la création de nouvelles structures ou de nouveaux programmes; il sert plutôt de complément aux initiatives en voie de réalisation et bon nombre de ses éléments peuvent s'intégrer aux structures et aux activités actuelles de la gestion des ressources humaines et de l'équité en emploi qui découlent des dispositions de la Loi sur l'équité humaine et de l'équité en emploi.

En résumé, le plan d'action du Groupe de travail préconise qu'au moins un représentant des minorités visibles participe à une mesure de dotation sur cinq dans l'ensemble de la fonction publique, qu'il s'agisse de recrutement externe, de perfectionnement professionnel, d'avancement professionnel ou d'autres mesures. Le plan d'action recommande également d'élaborer des outils pour aider les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères et des initiatives démontrant que le gouvernement s'efforce de devenir plus représentatif, d'établir des mécanismes permettant de renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation et d'en élaborer de nouveaux, et d'obtenir des avis externes, un examen indépendant et des ressources financières additionnelles pour appuyer la mise en œuvre de l'équité en emploi dans les ministères et organismes.

en emploi.

du Canada, deux des principaux partenaires du SCT dans la mise en œuvre de l'équité professionnelle de la fonction publique du Canada et de l'Alliance de la fonction publique

Les travaux du Groupe de travail ont reçu publiquement l'appui de l'Institut des ressources humaines, des cadres supérieurs, des représentants syndicaux et des agents négociateurs, des organismes centraux, des établissements d'enseignement et des organisations communautaires externes ont participé à la rédaction de ce plan d'action.

CHAPITRE 3

FAIRE PLACE AU CHANGEMENT, PROMOUVOIR L'INCLUSIVITÉ ET RENFORCER LES PARTENARIATS

L'équité en emploi nous concerne tous. Parce qu'elle reconnaît la valeur de la diversité, favorise l'accès égal aux possibilités d'emploi et assure une gestion efficace et équitable des ressources humaines, elle concerne tous les employés de notre effectif.

La mise en œuvre de l'équité en emploi est à la fois un processus et un objectif. Les ministères qui entreprennent des initiatives d'équité en emploi s'acquittent de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, lesquelles exigent du leadership pour définir et éliminer les obstacles et établir des programmes et des mesures positives. En tant qu'institution, la fonction publique fédérale ne doit pas seulement adopter avec enthousiasme le concept de la représentativité, elle doit aussi prendre des mesures concrètes afin de mieux représenter la société canadienne et d'atteindre des résultats dans ses activités essentielles.

Nous examinerons maintenant certaines activités dignes de mention qui ont été entreprises en 1999-2000 dans le but de diversifier l'effectif de la fonction publique.

Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

L'une des plus importantes réalisations de la Division de l'équité en emploi du SCT en 1999-2000 a été son appui au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles. La création de ce groupe de travail avait été annoncée le 23 avril 1999 lors d'une conférence de presse et ses activités sont financées par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Le Groupe a pour mandat d'évaluer la situation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et de formuler un plan d'action gouvernemental contenant des objectifs-repères, ainsi que des mécanismes de suivi pour veiller à l'atteinte de ces objectifs.

Au cours de l'exercice 1999-2000, le Groupe de travail a procédé à des consultations exhaustives avec les principaux intervenants internes et externes et il a conçu un plan d'action qui a été présenté à la présidente en avril 2000. Des employés et des jeunes appartenant à des minorités visibles, des cadres intermédiaires, des agents des

Par sa souplesse et la diversité de ses composantes, le PMPEE contribuera à donner une plus grande autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à l'amélioration de la représentation et de la participation des groupes désignés. Ce programme aidera également les organismes centraux à résoudre les questions prioritaires en matière d'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique fédérale. Enfin, il contribuera à intégrer l'équité en emploi aux processus de gestion et de planification des ressources humaines et, par voie de conséquence, à concrétiser l'engagement du gouvernement relatif à l'établissement d'une fonction publique fédérale vraiment représentative et inclusive.

Résultats de l'examen à mi-parcours

Les responsables du PMPEE préparent actuellement leur premier rapport; celui-ci couvre la période 1998-2000 et décrit les réalisations du Programme au cours de la première moitié de son existence. Un examen des projets du PMPEE a été publié en mars 2000 dans un rapport intitulé *Examen à mi-parcours du Programme des mesures positives d'équité en emploi*. La version intégrale de ce rapport est disponible sur notre site Web et fait état des pratiques exemplaires et des enseignements tirés des initiatives réalisées jusqu'à maintenant. Voici quelques facteurs de réussite mentionnés dans l'examen à mi-parcours :

- Tous les projets du PMPEE qui ont porté fruit comportaient une stratégie de communication axée sur les intervenants internes. Pour connaître la réussite, il faut intégrer les communications aux activités de planification d'un projet. Les projets réalisés avec d'autres intervenants sont moins coûteux, produisent des résultats durables et permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le partenariat est donc un facteur essentiel de réussite pour les initiatives du PMPEE.
- Le Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement s'est révélé utile pour faire en sorte que les initiatives soient axées sur les résultats. L'utilisation de tableaux de mesure du rendement a donné lieu à la préparation de rapports d'étape pertinents.
- De plus, l'examen à mi-parcours recommandait aux organismes centraux de promouvoir plus activement la diffusion et le partage des outils et la mise en œuvre de modèles ayant fait leurs preuves.

Le Groupe du PMPEE établit actuellement une base de données sur les projets dans le but de préserver et de partager les renseignements et de promouvoir les pratiques exemplaires issues des initiatives du Fonds d'intervention ou du Fonds du partenariat. Cette base de données, qui sera disponible sur notre site Web, servira d'outil de référence aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines, qui seront encouragés à adopter les pratiques innovatrices et à intégrer pleinement l'équité en emploi à leurs activités courantes de gestion des ressources humaines.

Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi a conçu un cours d'orientation professionnelle sur l'équité en emploi d'une durée de 45 heures auquel ont participé 100 conseillers et employés des ressources humaines venant de 22 ministères. Des évaluateurs ont estimé que le niveau du cours équivalait à celui d'un cours donné dans le cadre d'un programme de maîtrise. Trois ministères – Défense nationale, Santé Canada (au Québec) et la CFP – ont adapté ce cours à leurs propres besoins; huit universités l'ont donné dans le cadre de leur programme de maîtrise et trois universités l'ont intégré à un programme menant à un diplôme ou à un certificat. Deux de ces universités l'offriront également sous forme d'apprentissage interactif à distance. Un chapitre complet du livre à paraître, portant sur les pratiques exemplaires en matière de perfectionnement professionnel dans le monde, sera consacré à ce cours et à son élaboration.

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi a ouvert une salle de démonstration, dotée de la technologie d'adaptation la plus récente et d'une installation de vidéoconférence. Cette initiative contribuera à améliorer l'accès aux services et le transfert de connaissances pour les personnes handicapées. Pour plus de renseignements sur cette initiative, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées (RA-FPF) est un projet pilote financé par le PMPEB et administré par la Division de l'équité en emploi du SCT. Le projet est conçu d'après la formule du « guichet unique » (multiservices). Le RA-FPF vient en aide aux employés handicapés et appuie les gestionnaires, les superviseurs, les coordonnateurs de l'équité en emploi, les spécialistes des télécommunications, les techniciens et autres intervenants. En 1999-2000, le RA-FPF a contribué à améliorer l'échange d'information en gardant les clients et les intervenants au fait des politiques, programmes et services s'adressant aux employés handicapés. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le Fonds du partenariat permet aux régions de jouer un rôle important dans les initiatives du PMPE. Près de 3 millions de dollars ont été consacrés à des initiatives régionales en 1999-2000. Les régions sont à l'origine de 57 des 70 projets (81,4 p. 100) entrepris grâce au Fonds du partenariat, auxquels ont participé 74 organisations. Les deux figures suivantes illustrent la répartition des projets du Fonds du partenariat par région et les dépenses effectuées en 1999-2000.

FIGURE 11

Projets du Fonds du partenariat par région

Pourcentage (%) des projets totaux	Nombre de projets	Total
12,8	9	Atlantique
20,0	14	Québec
18,6	13	Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario
18,6	13	Centre et Sud de l'Ontario
14,3	10	Centre des Prairies
15,7	11	Ouest
100,0	70	Total

FIGURE 15

Fonds du partenariat – Dépenses par région

Pourcentage (%) des dépenses totales	Dépenses (\$)	Total
17,0	471 378,98	Atlantique
24,8	684 504,99	Québec
23,1	637 678,20	Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario
18,2	503 151,76	Centre et Sud de l'Ontario
10,4	288 156,89	Centre des Prairies
6,5	178 475,38	Ouest
100,0	2 763 346,20	Total

Service correctionnel Canada a mis sur pied le Programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles. Le modèle de recrutement utilisé dans le cadre de ce programme sert d'outil permanent pour les activités courantes de recrutement et de sensibilisation du Ministère. Des partenariats ont été établis avec près de 140 organisations représentant les collectivités des minorités visibles.

Minorités visibles

Le Groupe d'étude interministériel sur l'utilisation des technologies de l'information et des communications pour l'intégration des employés handicapés dirigé par le Conseil national de recherches du Canada a présenté au SCT, à la fin de mars 2000, un rapport intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif*. Ce groupe s'est penché sur des moyens de rendre les technologies de l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et sur l'utilisation judicieuse de ces technologies dans le but de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les personnes handicapées. On peut consulter ce rapport sur notre site Web.

Personnes handicapées

L'Initiative de perfectionnement professionnel des Autochtones (IPPA) est un projet pilote administré par Santé Canada dont l'objectif est de promouvoir les affectations interministérielles qui fournissent des occasions de perfectionnement professionnel et d'apprentissage aux employés autochtones de la fonction publique fédérale, quel que soit leur groupe et niveau professionnel. Ce programme est actuellement mis en œuvre dans les régions de la capitale nationale et de l'Alberta. Les premières affectations dans le cadre de l'IPPA commenceront en 2000-2001. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le site Web de Santé Canada à l'adresse www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca.

Autochtones

Bien qu'aucun des projets du Fonds d'intervention n'ait été consacré exclusivement aux femmes en 1999-2000, ce sont surtout des femmes (17 participants sur 19, ou 89 p. 100) qui ont participé au programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateur (CS) dans la région de la capitale nationale. Ce programme de formation et de perfectionnement d'une durée de deux ans s'adresse aux employés n'appartenant pas au groupe CS qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information (TI). Ces employés reçoivent la formation et le perfectionnement nécessaires afin de se qualifier pour des postes dans le groupe CS.

Femmes

Voici des exemples de projets pour chaque groupe désigné.

* Certains projets du Fonds d'intervention portent sur des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés (p. ex., l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi ou l'accroissement de la capacité d'équité en emploi).

Groupe désigné	Dépenses (\$)	Pourcentage (%) des dépenses totales
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	599 059,00	23,7
Personnes handicapées	407 701,00	16,1
Membres des minorités visibles	752 940,00	29,7
Tous les groupes désignés	437 679,00	17,3
Autres*	335 594,00	13,2
Total	2 532 973,00	100,0

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

FIGURE 13

La figure suivante fait état des dépenses effectuées en 1999-2000, par groupe désigné.

positives d'équité en emploi ».

projets en consultant notre site Web, sous la rubrique « Programme des mesures partenariats touchant 18 institutions. On peut obtenir des données sommaires sur ces En 1999-2000, le Fonds d'intervention a financé 14 projets qui ont donné lieu à des

Fonds d'intervention – Équité en emploi

- *Représentation des groupes de l'équité en emploi dans les jurys de sélection, Pacifica et Alberta (Fonds du partenariat) : Ce projet a permis de préparer 44 membres des groupes désignés à participer à des jurys de sélection et devrait avoir des incidences positives sur l'intégrité du processus de sélection.*
Celle initiative s'étendra également à l'ensemble de la fonction publique.
 - *Recrutement accéléré des Autochtones pour le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) (Fonds du partenariat) : Le programme CAP a obtenu des fonds pour recruter, évaluer, sélectionner et nommer des candidats autochtones à des postes CAP dans la fonction publique fédérale. Ce programme a reçu plus de 1 200 demandes d'Autochtones employés ou non par la fonction publique qui étaient à la recherche d'occasions de mobilité professionnelle.*
- intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale », a été présentée à la présidente du Conseil du Trésor en avril 2000.

Des initiatives ont été entreprises dans le cadre du PMPEE pour améliorer la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et promouvoir la création d'un environnement qui leur soit favorable.

- *Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale* (Fonds d'intervention) : Ce groupe de travail composé de neuf membres a reçu le mandat d'élaborer un plan d'action en vue de favoriser la participation des minorités visibles dans la fonction publique. Ce plan d'action,

Représentation

Le PMPEE a joué un rôle proactif dans la promotion des priorités définies par le CHF. Ainsi, des fonds du PMPEE ont été consacrés à des initiatives ayant pour but de créer un milieu de travail accueillant et réceptif pour tous les employés et de résoudre les problèmes auxquels font face les membres des groupes désignés. Ces initiatives devraient modifier de façon positive le milieu de travail.

- *Projet de médiation* : Ce projet du Fonds du partenariat devrait permettre aux membres des groupes désignés d'agir à titre de médiateurs.
- *Projet de mentorat* : Ce projet financé par le Fonds du partenariat a permis de réaliser des ateliers, un manuel, un centre d'expertise et un site Web sur le mentorat, ainsi qu'un inventaire des mentors appartenant aux groupes de l'équité en emploi et un réseau interministériel de mentors.

Milieu de travail réceptif

Pour la réaliser, les ministères et organismes fédéraux doivent échanger leurs expériences et en tirer des leçons. Le PMPEE a facilité cet échange d'expertise en mettant à leur disposition des outils pratiques.

- *Aménagement pour accès facile* : Ce projet du Fonds du partenariat a produit un guide de politique illustré sur l'aménagement et l'accessibilité. Ce guide préparé à l'intention des gestionnaires les aide à mieux comprendre les tendances d'avant-garde en matière d'accessibilité et les pratiques exemplaires liées à l'aménagement d'un milieu de travail adapté aux personnes handicapées.
- *Programme de leadership et de diversité* : Un cours intitulé « La diversité : vision et action » a été conçu grâce au Fonds d'intervention. Ce cours portant sur la gestion de la diversité a été conçu à l'intention des gestionnaires. Il a été élaboré conjointement par le Centre canadien de gestion et la Division de l'équité en emploi du SCT et comprend de la formation multimédia en classe et de la formation pratique.

La gestion des ressources humaines, qui était auparavant un programme marginal et isolé fondé sur les politiques et les lois, est devenue une fonction dynamique et intégrale qui donne la priorité à la gestion axée sur les personnes. Dans ce contexte, l'équité en emploi n'est plus perçue comme une simple exigence législative, mais plutôt comme un outil stratégique qui est utilisé pour faire face aux pressions d'un milieu de travail en évolution continue et aux changements démographiques prévus. Cette évolution de la gestion des ressources humaines appuie l'objectif du PMPEE qui consiste à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. Cette intégration est toutefois relativement nouvelle.

Outils

Après la formation, les participants ont eu accès à des documents grâce auxquels ils ont pu garder à jour les connaissances et les compétences acquises. On peut également consulter ces documents sur notre site Web ou sur Publiservice.

• Au total, 26 séances et ateliers de formation ont été donnés à environ 500 employés, notamment des agents des ressources humaines, des spécialistes de l'équité en emploi et de la gestion de l'information, des analystes de modèles et de prévisions démographiques et des représentants syndicaux. Les séances ont porté sur des sujets tels que l'analyse de données tirées d'un examen des systèmes d'emploi et l'établissement d'objectifs numériques.

Le PMPEE répond au besoin essentiel d'accroître la capacité d'équité en emploi par la transmission des connaissances et le développement de compétences dans ce domaine, afin que les ministères et organismes aient l'expertise nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Accroissement de la capacité d'équité en emploi

Le PMPEE est un programme axé sur les résultats, dont toutes les initiatives doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement de mai 1999 en ce qui concerne, notamment, l'atteinte de résultats mesurables et durables, la présentation en temps opportun de rapports et la responsabilisation financière. Nous avons choisi quatre indicateurs de rendement conformes aux objectifs du programme pour démontrer les résultats obtenus en 1999-2000 : l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, les outils, un milieu de travail positif et la représentation. La liste complète des projets et des initiatives du PMPEE est disponible sur le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/ee, ou sur Publiservice, l'intranet du gouvernement, à l'adresse publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Les projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat ont contribué à la promotion des trois priorités définies par le CHF, soit le recrutement et le maintien en poste, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement, en soutenant des initiatives précises ayant pour but de résoudre des problèmes liés au milieu de travail. À titre d'exemple, 31 projets (37 p. 100) visaient à promouvoir l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 15 projets (18 p. 100) avaient pour objectif l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.

Projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat par groupe désigné		
	Nombre de projets	Pourcentage (%)
Femmes	5	6,0
Autochtones	17	20,2
Personnes handicapées	10	11,9
Membres des minorités visibles	9	10,7
Groupes multiples*	38	45,2
Autres projets†	5	6,0
Total	84	100,0

* Les projets des « groupes multiples » portent sur des questions relatives à deux groupes ou plus. Certains projets sont liés à des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés, telles que l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi.

FIGURE 12

Résultats et réussites

Au total, 84 projets ont obtenu des fonds du PMPEE en 1999-2000. Le Fonds d'intervention a permis le lancement de 14 projets et le Fonds du partenariat a soutenu la création de 70 projets, pour des dépenses totales de près de 9 millions de dollars. Le tableau suivant donne la répartition des projets par groupe désigné.

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi fournit un soutien opérationnel et offre des conseils aux gestionnaires, aux spécialistes des ressources humaines et au personnel des services informatiques sur la façon d'accommoder les personnes ayant une déficience.

PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI : POUR UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

En octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE), qui a pour objet d'aider les ministères et organismes à s'acquitter de leurs obligations législatives et à atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Un conseil de gestion indépendant, formé de sous-ministres de neuf ministères et organismes, surveille la direction générale et la responsabilisation dans le cadre du PMPEE et en établit l'orientation stratégique. La coordination générale du PMPEE relève du Secrétaire, qui joue un rôle de catalyseur et de promoteur de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale en dispensant aux ministères et organismes les ressources dont ils ont besoin pour se conformer à leurs obligations législatives. Il est arrivé que le PMPEE dépasse son cadre législatif et qu'il réponde à certaines grandes priorités gouvernementales, notamment celles établies par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF). Le Programme, qui est doté d'un budget annuel d'un peu plus 10 millions de dollars, devrait prendre fin le 31 mars 2002.

Le PMPEE est constitué de quatre composantes, dont la première est gérée par le SCT et les trois autres par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). La première composante, soit le **Fonds d'intervention – Équité en emploi**, permet au SCT de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives ayant pour but de résoudre des problèmes interministériels particuliers. Le SCT administre également le projet pilote d'établissement du Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le Fonds du partenariat – Équité en emploi, administré par la CFP, a pour but d'appuyer des projets issus de partenariats entre le gouvernement fédéral et des institutions externes. Le Fonds est fortement axé sur les régions.

Le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi dispense des services et de l'orientation aux gestionnaires et aux spécialistes responsables de la conception et de la prestation de services de consultation aux membres des groupes désignés.

TABLEAU 16

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-1
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 133		1 789	43,3	127	3,1	250	6,0	232	5,6
Période déterminée (trois mois ou plus)	9 155		6 085	66,5	340	3,7	248	2,7	330	3,6
Saisonnier	87		34	39,1	2	2,3	2	2,3	1	1,1
Total	13 375		7 908	59,1	469	3,5	500	3,7	563	4,2

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 15

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	130		23	17,7	3	2,3	4	3,1	6	4,6
Scientifique et professionnelle	1 192		569	47,7	64	5,4	31	2,6	95	8,0
Administration et service extérieur	2 991		1 488	49,7	122	4,1	156	5,2	154	5,1
Technique	1 091		422	38,7	27	2,5	23	2,1	26	2,4
Soutien administratif	5 857		4 915	83,9	201	3,4	253	4,3	253	4,3
Exploitation	2 114		491	23,2	52	2,5	33	1,6	29	1,4
Total	13 375		7 908	59,1	469	3,5	500	3,7	563	4,2

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 14

Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP-1-1
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	493		341	69,2	5	1,0	6	1,2	3	0,6
Île-du-Prince-Édouard	105		78	74,3	2	1,9	7	6,7	0	0,0
Nouvelle-Écosse	574		232	40,4	17	3,0	20	3,5	15	2,6
Nouveau-Brunswick	424		208	49,1	4	0,9	7	1,7	2	0,5
Québec (moins RCN*)	2 398		1 720	71,7	17	0,7	76	3,2	49	2,0
RCN* (Québec)	667		371	55,6	55	8,2	36	5,4	41	6,1
RCN*	3 746		2 009	53,6	123	3,3	187	5,0	227	6,1
Ontario (moins RCN*)	1 786		1 062	59,5	60	3,4	72	4,0	93	5,2
RCN* (Ontario)	3 079		1 638	53,2	68	2,2	151	4,9	186	6,0
Manitoba	1 037		716	69,0	91	8,8	44	4,2	62	6,0
Saskatchewan	521		210	40,3	23	4,4	12	2,3	6	1,2
Alberta	713		420	58,9	39	5,5	21	2,9	24	3,4
Colombie-Britannique	1 423		843	59,2	56	3,9	47	3,3	79	5,6
Yukon	66		38	57,6	14	21,2	0	0,0	2	3,0
Territoires du Nord-Ouest	57		26	45,6	17	29,8	0	0,0	0	0,0
Nunavut	1		0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	31		5	16,1	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	13 375		7 908	59,1	469	3,5	500	3,7	563	4,2

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 13

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	18 451		10 308	55,9	564	3,1	773	4,2	1 149	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 524		1 725	68,3	133	5,3	80	3,2	165	6,5
Total	20 975		12 033	57,4	697	3,3	853	4,1	1 314	6,3

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 12

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Direction	515	209	40,6	4	0,8	14	2,7	12	2,3	
Scientifique et professionnelle	2 849	1 092	38,3	59	2,1	79	2,8	341	12,0	
Administration et service extérieur	9 741	6 093	62,6	318	3,3	426	4,4	563	5,8	
Technique	1 811	680	37,5	53	2,9	47	2,6	79	4,4	
Soutien administratif	4 278	3 626	84,8	215	5,0	251	5,9	275	6,4	
Exploitation	1 606	216	13,4	48	3,0	28	1,7	37	2,3	
Total	20 975	12 033	57,4	697	3,3	853	4,1	1 314	6,3	

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend de l'information ayant trait aux 175 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 11

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	375	195	52,0	5	1,3	6	1,6	2	0,5	
Île-du-Prince-Édouard	251	168	66,9	4	1,6	14	5,6	5	2,0	
Nouvelle-Écosse	1 224	417	34,1	23	1,9	38	3,1	42	3,4	
Nouveau-Brunswick	643	407	63,3	11	1,7	21	3,3	4	0,6	
Québec (moins RCN*)	1 974	1 167	59,1	22	1,1	45	2,3	50	2,5	
RCN* (Québec)	2 474	1 545	62,4	137	5,5	99	4,0	109	4,4	
RCN*	9 841	5 877	59,7	285	2,9	411	4,2	578	5,9	
Ontario (moins RCN*)	2 426	1 434	59,1	81	3,3	130	5,4	271	11,2	
RCN* (Ontario)	7 367	4 332	58,8	148	2,0	312	4,2	469	6,4	
Manitoba	627	377	60,1	52	8,3	31	4,9	33	5,3	
Saskatchewan	451	289	64,1	53	11,8	27	6,0	14	3,1	
Alberta	1 014	592	58,4	54	5,3	48	4,7	69	6,8	
Colombie-Britannique	1 881	988	52,5	85	4,5	74	3,9	235	12,5	
Yukon	57	37	64,9	9	15,8	3	5,3	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	42	28	66,7	10	23,8	2	4,8	2	4,8	
Nunavut	10	2	20,0	2	20,0	0	0,0	1	10,0	
À l'extérieur du Canada	159	55	34,6	1	0,6	3	1,9	8	5,0	
Total	20 975	12 033	57,4	697	3,3	853	4,1	1 314	6,3	

* Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend les employés pour lesquels la région de travail n'était pas spécifiée.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de

TABLEAU 10

Personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	2 635		1 220	46,3	92	3,5	54	2,0	218	8,3
Période déterminée (trois mois ou plus)	10 982		6 612	60,2	441	4,0	254	2,3	563	5,1
Saisonnier	163		73	44,8	10	6,1	4	2,5	6	3,7
Total	13 780		7 905	57,4	543	3,9	312	2,3	787	5,7

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 9

Personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-1

Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	31		8	25,8	1	3,2	0	0,0	2	6,5
Scientifique et professionnelle	1 801		955	53,0	62	3,4	13	0,7	166	9,2
Administration et service extérieur	4 082		2 080	51,0	179	4,4	92	2,3	282	6,9
Technique	1 747		796	45,6	41	2,3	24	1,4	59	3,4
Soutien administratif	4 498		3 645	81,0	200	4,4	161	3,6	254	5,6
Exploitation	1 621		421	26,0	60	3,7	22	1,4	24	1,5
Total	13 780		7 905	57,4	543	3,9	312	2,3	787	5,7

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
≤ 19 999	57	0,0	21	36,8	4	7,0	0	0,0	0	0,0
20 000 – 24 999	768	0,6	501	65,2	49	6,4	50	6,5	37	4,8
25 000 – 29 999	10 495	8,0	7 184	68,5	480	4,6	771	7,3	565	5,4
30 000 – 34 999	25 073	25,8	17 424	69,5	1 017	4,1	1 247	5,0	1 419	5,7
35 000 – 39 999	21 667	41,1	13 438	62,0	789	3,6	1 053	4,9	1 137	5,2
40 000 – 44 999	19 778	55,1	10 897	55,1	672	3,4	1 022	5,2	921	4,7
45 000 – 49 999	15 658	66,2	6 918	44,2	553	3,5	693	4,4	813	5,2
50 000 – 54 999	12 451	75,0	4 918	39,5	341	2,7	475	3,8	750	6,0
55 000 – 59 999	9 090	81,4	3 556	39,1	274	3,0	417	4,6	472	5,2
60 000 – 64 999	5 790	85,5	2 189	37,8	119	2,1	201	3,5	416	7,2
65 000 – 69 999	7 237	90,7	2 168	30,0	163	2,3	288	4,0	467	6,5
70 000 – 74 999	4 314	93,7	1 206	28,0	72	1,7	172	4,0	273	6,3
75 000 – 79 999	3 251	96,0	732	22,5	34	1,0	104	3,2	215	6,6
80 000 – 84 999	1 452	97,0	396	27,3	21	1,4	56	3,9	90	6,2
85 000 – 89 999	1 743	98,3	406	23,3	21	1,2	60	3,4	95	5,5
90 000 – 94 999	536	98,7	139	25,9	7	1,3	19	3,5	32	6,0
95 000 – 99 999	890	99,3	211	23,7	10	1,1	33	3,7	35	3,9
≥ 100 000	1 003	100,0	245	24,4	13	1,3	26	2,6	27	2,7
Total	141 253	100,0	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, personnes appartenant à une minorité visible), selon l'échelon de rémunération et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 77,7 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 1999-2000. Les données dans la colonne de gauche (44,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I

Au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	3 059		1 196	39,1	67	2,2	80	2,6	15	0,5
Île-du-Prince-Édouard	1 489		872	58,6	29	1,9	103	6,9	18	1,2
Nouvelle-Écosse	7 839		3 057	39,0	144	1,8	393	5,0	307	3,9
Nouveau-Brunswick	5 166		2 759	53,4	76	1,5	211	4,1	46	0,9
Québec (moins RCN*)	17 385		8 544	49,1	212	1,2	434	2,5	401	2,3
RCN* (Québec)	15 410		8 787	57,0	645	4,2	791	5,1	807	5,2
RCN*	55 262		29 890	54,1	1 447	2,6	2 748	5,0	3 193	5,8
Ontario (moins RCN*)	18 474		10 027	54,3	592	3,2	1 154	6,2	1 677	9,1
RCN* (Ontario)	39 852		21 103	53,0	802	2,0	1 957	4,9	2 386	6,0
Manitoba	5 459		2 961	54,2	537	9,8	308	5,6	238	4,4
Saskatchewan	3 818		1 983	51,9	362	9,5	183	4,8	116	3,0
Alberta	7 807		4 081	52,3	446	5,7	390	5,0	431	5,5
Colombie-Britannique	13 106		6 191	47,2	512	3,9	628	4,8	1 231	9,4
Yukon	463		257	55,5	69	14,9	17	3,7	5	1,1
Territoires du Nord-Ouest	528		272	51,5	112	21,2	13	2,5	17	3,2
Nunavut	48		18	37,5	14	29,2	0	0,0	2	4,2
À l'extérieur du Canada	1 350		441	32,7	20	1,5	25	1,9	67	5,0
Total	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

* Région de la capitale nationale

TABLEAU 5 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP-1-1

Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Tribunal canadien du commerce extérieur	78		36	46,2	1	1,3	1	1,3	4	5,1
Bureau d'information du Canada	73		40	54,8	0	0,0	3	4,1	2	2,7
Conseil canadien des relations industrielles	73		52	71,2	1	1,4	3	4,1	2	2,7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	61		37	60,7	1	1,6	2	3,3	1	1,6
Commission canadienne du lait	57		28	49,1	0	0,0	0	0,0	2	3,5
Commission mixte internationale	30		13	43,3	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	29		17	58,6	0	0,0	0	0,0	2	6,9
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21		12	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	17		9	52,9	0	0,0	1	5,9	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	14		7	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Grefe du Tribunal de la concurrence	11		8	72,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	9		7	77,8	0	0,0	0	0,0	1	11,1
Commission du droit du Canada	8		6	75,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALENA – Section canadienne	7		2	28,6	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Commission du droit d'auteur Canada	6		3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5		4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

Commission de la fonction publique du Canada	1 301	832	64,0	33	2,5	88	6,8	83	6,4
Agence canadienne de développement international	1 287	730	56,7	26	2,0	60	4,7	88	6,8
Ministère des Finances Canada	917	451	49,2	9	1,0	25	2,7	55	6,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	843	500	59,3	14	1,7	41	4,9	49	5,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	834	550	65,9	22	2,6	45	5,4	166	19,9
Bureau des passeports	726	528	72,7	16	2,2	25	3,4	60	8,3
Commission canadienne des grains	658	204	31,0	28	4,3	47	7,1	51	7,8
Archives nationales du Canada	627	288	45,9	17	2,7	32	5,1	14	2,2
Bureau du Conseil privé	625	364	58,2	14	2,2	27	4,3	13	2,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	439	232	52,8	7	1,6	18	4,1	5	1,1
Bibliothèque nationale du Canada	434	286	65,9	16	3,7	20	4,6	23	5,3
Greffé de la Cour fédérale du Canada	423	277	65,5	6	1,4	24	5,7	24	5,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	394	244	61,9	8	2,0	17	4,3	11	2,8
Agence spatiale canadienne	357	134	37,5	1	0,3	2	0,6	31	8,7
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	301	156	51,8	9	3,0	18	6,0	19	6,3
Développement économique Canada pour les régions du Québec	278	152	54,7	3	1,1	7	2,5	6	2,2
Commission nationale des libérations conditionnelles	269	214	79,6	12	4,5	15	5,6	15	5,6
Solliciteur général Canada	240	137	57,1	7	2,9	6	2,5	6	2,5
Office des transports du Canada	238	135	56,7	5	2,1	18	7,6	12	5,0
Bureau du Directeur général des élections	220	99	45,0	1	0,5	8	3,6	5	2,3
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	68	32,2	3	1,4	8	3,8	10	4,7
Commission canadienne des droits de la personne	189	127	67,2	8	4,2	17	9,0	19	10,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	91	61,9	5	3,4	8	5,4	7	4,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	85	58,6	2	1,4	13	9,0	8	5,5
Commissariat aux langues officielles	115	67	58,3	4	3,5	4	3,5	2	1,7
Cour canadienne de l'impôt	111	70	63,1	5	4,5	6	5,4	4	3,6
Condition féminine Canada	104	99	95,2	5	4,8	8	7,7	13	12,5
Centre canadien de gestion	103	76	73,8	2	1,9	5	4,9	3	2,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	101	56	55,4	2	2,0	6	5,9	3	3,0
Bureau du Canada pour le millénaire	81	62	76,5	2	2,5	3	3,7	4	4,9

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	21 489	15 172	70,6	710	3,3	1 828	8,5	1 243	5,8	
Défense nationale ¹	16 153	5 769	35,7	272	1,7	576	3,6	440	2,7	
Service correctionnel Canada	13 038	5 252	40,3	494	3,8	405	3,1	365	2,8	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 003	5 542	50,4	227	2,1	652	5,9	775	7,0	
Pêches et Océans ²	8 920	2 467	27,7	142	1,6	167	1,9	237	2,7	
Santé Canada	6 817	4 505	66,1	462	6,8	329	4,8	647	9,5	
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 439	2 348	43,2	125	2,3	243	4,5	359	6,6	
Statistique Canada	5 186	2 605	50,2	103	2,0	312	6,0	473	9,1	
Environnement Canada	4 814	1 857	38,6	84	1,7	125	2,6	299	6,2	
Industrie Canada	4 774	2 268	47,5	79	1,7	185	3,9	275	5,8	
Transports Canada	4 152	1 685	40,6	77	1,9	141	3,4	224	5,4	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 134	3 199	77,4	152	3,7	247	6,0	175	4,2	
Citoyenneté et Immigration Canada	4 084	2 481	60,7	84	2,1	206	5,0	389	9,5	
Ressources naturelles Canada	3 957	1 444	36,5	64	1,6	126	3,2	276	7,0	
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 392	2 076	61,2	968	28,5	90	2,7	174	5,1	
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 308	1 491	45,1	76	2,3	121	3,7	178	5,4	
Anciens Combattants Canada	3 231	2 192	67,8	91	2,8	164	5,1	175	5,4	
Ministère de la Justice Canada	3 177	2 026	63,8	94	3,0	107	3,4	172	5,4	
Ministère du Patrimoine canadien ⁴	1 364	912	66,9	44	3,2	61	4,5	76	5,6	

1. Données du personnel civil seulement. Les données des membres des Forces canadiennes, pour lesquels le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

2. Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

3. Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

4. Le ministère du Patrimoine canadien ne compte plus parmi ses effectifs Parcs Canada, qui est devenu un employeur distinct (approximativement 3 000 employés).

Soutien administratif

Soutien administratif	16-19	32	24	75,0	2	6,3	2	6,3	2	6,3
	20-24	1 077	843	78,3	76	7,1	18	1,7	82	7,6
	25-29	2 195	1 744	79,5	160	7,3	56	2,6	178	8,1
	30-34	3 284	2 713	82,6	215	6,5	145	4,4	229	7,0
	35-39	5 136	4 392	85,5	279	5,4	294	5,7	289	5,6
	40-44	6 895	5 928	86,0	262	3,8	477	6,9	317	4,6
	45-49	6 806	5 696	83,7	254	3,7	570	8,4	371	5,5
	50-54	4 816	4 040	83,9	133	2,8	391	8,1	348	7,2
	55-59	2 020	1 731	85,7	54	2,7	187	9,3	201	10,0
	60-64	643	537	83,5	19	3,0	70	10,9	79	12,3
	65-69	106	82	77,4	1	0,9	7	6,6	15	14,2
	70+	24	18	75,0	0	0,0	1	4,2	2	8,3
	Total	33 034	27 748	84,0	1 455	4,4	2 218	6,7	2 113	6,4
Exploitation	16-19	18	5	27,8	1	5,6	0	0,0	0	0,0
	20-24	348	123	35,3	11	3,2	3	0,9	5	1,4
	25-29	1 196	396	33,1	56	4,7	18	1,5	27	2,3
	30-34	1 521	376	24,7	97	6,4	18	1,2	44	2,9
	35-39	2 612	523	20,0	92	3,5	68	2,6	55	2,1
	40-44	3 682	473	12,8	118	3,2	111	3,0	70	1,9
	45-49	3 829	389	10,2	83	2,2	125	3,3	80	2,1
	50-54	2 822	312	11,1	76	2,7	98	3,5	77	2,7
	55-59	1 491	191	12,8	44	3,0	54	3,6	38	2,5
	60-64	402	61	15,2	20	5,0	18	4,5	21	5,2
	65-69	54	4	7,4	1	1,9	4	7,4	2	3,7
	70+	9	4	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	17 984	2 857	15,9	599	3,3	517	2,9	419	2,3
Fonction publique fédérale	16-19	72	35	48,6	3	4,2	2	2,8	2	2,8
	20-24	2 689	1 619	60,2	126	4,7	30	1,1	185	6,9
	25-29	8 901	5 149	57,8	425	4,8	143	1,6	627	7,0
	30-34	13 618	7 761	57,0	699	5,1	360	2,6	942	6,9
	35-39	21 057	11 941	56,7	834	4,0	789	3,7	1 148	5,5
	40-44	28 095	15 500	55,2	879	3,1	1 341	4,8	1 249	4,4
	45-49	30 731	15 651	50,9	837	2,7	1 809	5,9	1 211	3,9
	50-54	23 423	10 073	43,0	551	2,4	1 410	6,0	1 229	5,2
	55-59	9 470	3 675	38,8	219	2,3	595	6,3	746	7,9
	60-64	2 635	972	36,9	61	2,3	172	6,5	346	13,1
	65-69	475	144	30,3	5	1,1	32	6,7	71	14,9
	70+	87	29	33,3	0	0,0	4	4,6	8	9,2
	TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

TABLEAU 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP-I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Administration et service extérieur	16-19	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	20-24	825	411	49,8	31	3,8	7	0,8	69	8,4	
	25-29	3 220	1 819	56,5	144	4,5	50	1,6	251	7,8	
	30-34	5 288	3 066	58,0	253	4,8	121	2,3	428	8,1	
	35-39	8 092	5 020	62,0	337	4,2	324	4,0	496	6,1	
	40-44	10 815	6 802	62,9	371	3,4	551	5,1	466	4,3	
	45-49	12 548	7 240	57,7	351	2,8	823	6,6	423	3,4	
	50-54	8 927	4 167	46,7	241	2,7	654	7,3	383	4,3	
	55-59	2 900	1 215	41,9	81	2,8	236	8,1	210	7,2	
	60-64	641	251	39,2	15	2,3	48	7,5	70	10,9	
	65-69	125	29	23,2	1	0,8	9	7,2	13	10,4	
	70+	10	4	40,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	
Total		53 397	30 026	56,2	1 825	3,4	2 824	5,3	2 809	5,3	
Technique	16-19	16	4	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	20-24	299	171	57,2	7	2,3	0	0,0	19	6,4	
	25-29	1 033	512	49,6	35	3,4	12	1,2	45	4,4	
	30-34	1 481	576	38,9	66	4,5	32	2,2	67	4,5	
	35-39	2 366	761	32,2	53	2,2	48	2,0	85	3,6	
	40-44	3 078	910	29,6	56	1,8	96	3,1	107	3,5	
	45-49	3 245	827	25,5	55	1,7	145	4,5	91	2,8	
	50-54	2 575	438	17,0	29	1,1	111	4,3	83	3,2	
	55-59	1 049	158	15,1	11	1,0	40	3,8	66	6,3	
	60-64	323	33	10,2	4	1,2	10	3,1	29	9,0	
	65-69	60	3	5,0	1	1,7	4	6,7	9	15,0	
	70+	15	3	20,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0	
Total		15 540	4 396	28,3	317	2,0	499	3,2	601	3,9	

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	24	12	50,0	2	8,3	0	0,0	1	4,2
	35-39	133	60	45,1	5	3,8	0	0,0	4	3,0
	40-44	444	189	42,6	5	1,1	10	2,3	18	4,1
	45-49	898	346	38,5	24	2,7	25	2,8	20	2,2
	50-54	1 188	256	21,5	19	1,6	38	3,2	41	3,5
	55-59	498	60	12,0	6	1,2	17	3,4	15	3,0
	60-64	100	13	13,0	1	1,0	5	5,0	3	3,0
	65-69	9	1	11,1	0	0,0	1	11,1	1	11,1
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		3 296	937	28,4	62	1,9	96	2,9	103	3,1
Scientifique et professionnelle	20-24	140	71	50,7	1	0,7	2	1,4	10	7,1
	25-29	1 256	678	54,0	30	2,4	7	0,6	126	10,0
	30-34	2 020	1 018	50,4	66	3,3	44	2,2	173	8,6
	35-39	2 718	1 185	43,6	68	2,5	55	2,0	219	8,1
	40-44	3 181	1 198	37,7	67	2,1	96	3,0	271	8,5
	45-49	3 405	1 153	33,9	70	2,1	121	3,6	226	6,6
	50-54	3 095	860	27,8	53	1,7	118	3,8	297	9,6
	55-59	1 512	320	21,2	23	1,5	61	4,0	216	14,3
	60-64	526	77	14,6	2	0,4	21	4,0	144	27,4
	65-69	121	25	20,7	1	0,8	7	5,8	31	25,6
	70+	28	0	0,0	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Total		18 002	6 585	36,6	381	2,1	533	3,0	1 719	9,5

TABLEAU 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP-1
 Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
OE Mécanographie	23		12	52,2	2	8,7	7	30,4	0	0,0
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	3 797		3 725	98,1	116	3,1	154	4,1	191	5,0
Total	33 034		27 748	84,0	1 455	4,4	2 218	6,7	2 113	6,4
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 444		1 193	21,9	296	5,4	118	2,2	132	2,4
FR Pompiers	434		7	1,6	8	1,8	3	0,7	5	1,2
GL Manœuvres et hommes de métier	5 333		233	4,4	116	2,2	163	3,1	86	1,6
GS Services divers	2 958		918	31,0	87	2,9	147	5,0	97	3,3
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	510		6	1,2	10	2,0	28	5,5	21	4,1
HS Services hospitaliers	652		368	56,4	56	8,6	14	2,1	39	6,0
LI Gardiens de phare	120		7	5,8	4	3,3	0	0,0	0	0,0
PR Services d'imprimerie	102		49	48,0	2	2,0	9	8,8	4	3,9
SC Équipages de navires	1 249		53	4,2	15	1,2	8	0,6	20	1,6
SR Réparation des navires	1 182		23	1,9	5	0,4	27	2,3	15	1,3
Total	17 984		2 857	15,9	599	3,3	517	2,9	419	2,3
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

IS	Services d'information	1 852	1 214	65,6	48	2,6	57	3,1	65	3,5
MM	Stagiaires en gestion	133	70	52,6	0	0,0	7	5,3	9	6,8
OM	Organisation et méthodes	266	146	54,9	5	1,9	17	6,4	5	1,9
PE	Gestion du personnel	2 636	1 905	72,3	107	4,1	203	7,7	126	4,8
PG	Achat et approvisionnement	1 898	923	48,6	46	2,4	112	5,9	99	5,2
PM	Administration des programmes	14 591	8 860	60,7	774	5,3	1 011	6,9	715	4,9
TR	Traduction	937	569	60,7	3	0,3	38	4,1	30	3,2
WP	Programmes de bien-être social	2 241	1 163	51,9	92	4,1	78	3,5	72	3,2
Total		53 397	30 026	56,2	1 825	3,4	2 824	5,3	2 809	5,3
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	483	35	7,2	4	0,8	7	1,4	9	1,9
DD	Dessin et illustrations	316	112	35,4	2	0,6	16	5,1	19	6,0
EG	Soutien technologique et scientifique	5 636	1 487	26,4	115	2,0	189	3,4	261	4,6
EL	Électronique	1 132	37	3,3	13	1,1	26	2,3	32	2,8
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	1 815	469	25,8	52	2,9	50	2,8	30	1,7
PI	Inspection des produits primaires	287	53	18,5	10	3,5	21	7,3	21	7,3
PY	Photographie	22	5	22,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	364	63	17,3	4	1,1	4	1,1	5	1,4
SI	Soutien des sciences sociales	2 865	1 747	61,0	86	3,0	140	4,9	152	5,3
SO	Officiers de navire	902	46	5,1	8	0,9	8	0,9	5	0,6
TE	Groupe spécial de la GRC	456	241	52,9	1	0,2	6	1,3	2	0,4
TI	Inspection technique	1 247	101	8,1	22	1,8	32	2,6	65	5,2
Total		15 540	4 396	28,3	317	2,0	499	3,2	601	3,9
Soutien administratif										
CM	Communications	86	27	31,4	2	2,3	2	2,3	1	1,2
CR	Commis aux écritures et aux règlements	28 620	23 670	82,7	1 322	4,6	2 014	7,0	1 880	6,6
DA	Traitement mécanique des données	508	314	61,8	13	2,6	41	8,1	41	8,1

TABLEAU 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
 Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ND Nutrition et diététique	28	100,0	0	0,0	1	3,6	1	3,6		
NU Sciences infirmières	1 403	85,0	116	8,3	29	2,1	82	5,8		
OP Ergothérapie et physiothérapie	40	87,5	0	0,0	0	0,0	2	5,0		
PC Sciences physiques	1 613	31,2	25	1,5	30	1,9	116	7,2		
PH Pharmacie	15	66,7	0	0,0	0	0,0	1	6,7		
PS Psychologie	264	44,3	0	0,0	8	3,0	16	6,1		
SE Recherche scientifique	1 790	14,6	7	0,4	50	2,8	283	15,8		
SG Réglementation scientifique	422	41,9	2	0,5	19	4,5	44	10,4		
SW Service social	37	54,1	5	13,5	2	5,4	1	2,7		
UT Enseignement universitaire	131	7,6	1	0,8	1	0,8	12	9,2		
VM Médecine vétérinaire	28	39,3	0	0,0	1	3,6	6	21,4		
Total	18 002	6 585	381	2,1	533	3,0	1 719	9,5		
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	14 837	10 480	70,6	481	3,2	715	4,8	553	3,7	
CA Programme Cours et affectations de perfectionnement	88	62	70,5	2	2,3	6	6,8	7	8,0	
CO Commerce	2 289	828	36,2	40	1,7	79	3,5	113	4,9	
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 213	2 425	29,5	140	1,7	370	4,5	735	8,9	
FI Gestion des finances	2 343	1 054	45,0	67	2,9	105	4,5	214	9,1	
FS Service extérieur	1 073	327	30,5	20	1,9	26	2,4	66	6,2	

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 296		937	28,4	62	1,9	96	2,9	103	3,1
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	4		1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	11		1	9,1	1	9,1	2	18,2	0	0,0
AR Architecture et urbanisme	172		41	23,8	4	2,3	4	2,3	22	12,8
AU Vérification	111		31	27,9	1	0,9	4	3,6	20	18,0
BI Sciences biologiques	1 238		463	37,4	8	0,6	23	1,9	98	7,9
CH Chimie	394		145	36,8	1	0,3	9	2,3	77	19,5
DE Art dentaire	8		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	446		48	10,8	0	0,0	5	1,1	26	5,8
ED Enseignement	606		330	54,5	70	11,6	19	3,1	30	5,0
EN Génie et arpentage	2 071		218	10,5	13	0,6	66	3,2	290	14,0
ES Économie, sociologie et statistique	3 698		1 457	39,4	67	1,8	148	4,0	391	10,6
FO Sciences forestières	101		15	14,9	1	1,0	5	5,0	2	2,0
HR Recherche historique	117		42	35,9	2	1,7	4	3,4	0	0,0
LA Droit	1 870		915	48,9	46	2,5	59	3,2	98	5,2
LS Bibliothéconomie	405		292	72,1	7	1,7	14	3,5	26	6,4
MA Mathématiques	283		101	35,7	0	0,0	14	4,9	34	12,0
MD Médecine	203		51	25,1	2	1,0	8	3,9	19	9,4
MT Météorologie	493		69	14,0	2	0,4	8	1,6	22	4,5

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Au 31 mars 2000

	Ensemble des employés		Sexe	Durée indéterminée		Sexe	Type d'emploi			
	Nbre	%		Nbre	%		Période ≥ 3 mois		Saisonnier	
							Nbre	%	Nbre	%
Fonction publique fédérale										
Total	141 253	100,0	100,0	119 150	100,0	100,0	21 314	100,0	789	100,0
Femmes	72 549	51,4	51,4	59 210	49,7	49,7	13 127	61,6	212	26,9
Hommes	68 704	48,6	48,6	59 940	50,3	50,3	8 187	38,4	577	73,1
Autochtones										
Total	4 639	3,3	100,0	3 715	3,1	100,0	895	4,2	29	3,7
Femmes	2 912	4,0	62,8	2 254	3,8	60,7	648	4,9	10	4,7
Hommes	1 727	2,5	37,2	1 461	2,4	39,3	247	3,0	19	3,3
Personnes handicapées										
Total	6 687	4,7	100,0	6 036	5,1	100,0	631	3,0	20	2,5
Femmes	3 422	4,7	51,2	3 042	5,1	50,4	369	2,8	11	5,2
Hommes	3 265	4,8	48,8	2 994	5,0	49,6	262	3,2	9	1,6
Membres des minorités visibles										
Total	7 764	5,5	100,0	6 312	5,3	100,0	1 439	6,8	13	1,7
Femmes	4 049	5,6	52,2	3 167	5,4	50,2	877	6,7	5	2,4
Hommes	3 715	5,4	47,8	3 145	5,3	49,8	562	6,9	8	1,4

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

TABLEAU 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP-11

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 2000 ¹	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5	
(Revenu Canada exclu)										
Au 31 mars 1999 ²	137 292	69 232	50,4	4 301	3,1	6 007	4,4	6 816	5,0	
(Revenu Canada exclu)										
Au 31 mars 2000 ³	184 216	96 583	52,4	5 449	3,0	8 723	4,7	11 409	6,2	
(Revenu Canada inclus)										
Au 31 mars 1999	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	
(Revenu Canada inclus)										
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1	
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7	
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5	
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1	
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8	
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8	
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement du Canada de 1996										
			48,7		1,7		4,8		8,7	

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Cette ligne de données reflète la situation au 31 mars et exclut Revenu Canada, qui est devenu le 1^{er} novembre 1999 la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.
2. À titre comparatif avec le 31 mars 2000, cette ligne de données établie au 31 mars 1999 exclut Revenu Canada.
3. À titre comparatif, ces données incluent la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.

Tableau 10 Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes embauchées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Terminologie

fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi dans leur ministère.

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers portés à l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par le rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » inclut les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent des employés à long terme. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire leur appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.

Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité, les données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires, qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-1. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donné les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels. Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique

Selon la LRTEP, I-1, la fonction publique fédérale compte plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRTEP, I-1. La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux petites institutions ayant moins de dix employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans une institution plus large qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Ministères et organismes fédéraux

31 mars 2000.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000. et des sous-ministres, qui sont tous portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes incidence sur la représentation dans certains petits ministères. Les données statistiques congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en occasionnels en raison de leur taux de rotation élevé. Les personnes en congé non payé, ou plus et les employés saisonniers. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une

Effectif visé par le rapport

Total	146 689
Employés occasionnels	4 221
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 215
de trois mois ou plus et employés saisonniers	141 253
employés nommés pour une période déterminée	
Employés nommés pour une période indéterminée,	
L'effectif était réparti comme suit :	

maintenant le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada) est devenu un employeur distinct au cours de l'exercice.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP, I-1). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui est administrée par la Commission de la fonction publique du Canada. Le 31 mars 2000, la fonction publique fédérale comptait 146 689 employés, soit une diminution de 39 625 personnes (ou 21,3 p. 100) par rapport au 31 mars 1999. Cette diminution s'explique en grande partie par le fait que Revenu Canada (qui porte

Notes techniques

La partie suivante du chapitre 1 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 2,5 p. 100 à 5,4 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé, soit 8 p. 100 cette année.

Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont augmenté considérablement, passant de 38 p. 100 à 47,7 p. 100 cette année.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif, qui sont les deux plus importantes catégories de la fonction publique, comptent pour 66 p. 100 de tous les départs. Compte tenu de leur niveau de représentation, les femmes comptent pour 49,7 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes.

Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont augmenté considérablement, passant de 38 p. 100 à 47,7 p. 100 cette année.

On observe une augmentation du taux de cessations d'emploi pour deux groupes désignés, soit les femmes (de 52,5 p. 100 à 59,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (de 3,6 p. 100 à 4,2 p. 100). Les personnes handicapées et les Autochtones ont vu la proportion de leurs départs baisser légèrement, de 3,8 p. 100 à 3,7 p. 100 et de 3,6 p. 100 à 3,5 p. 100 respectivement.

plus élevé que le taux de 6,1 p. 100 relevé il y a un an et que leur taux de représentation interne. À l'inverse, les personnes handicapées ont obtenu 4,1 p. 100 des promotions, comparativement à un taux de représentation de 4,7 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88 p. 100 des promotions accordées en 1999-2000 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier mais une augmentation par rapport au taux de 78,1 p. 100 observé il y a deux ans. Tous les groupes désignés ont connu une légère augmentation, près de 9 promotions sur 10 ayant été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié de toutes les promotions obtenues par des femmes et pour près de la moitié des promotions accordées aux autres groupes désignés. Le groupe des membres des minorités visibles s'est davantage illustré dans la catégorie scientifique et professionnelle, obtenant un nombre légèrement plus élevé de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 46,9 p. 100 de toutes les promotions ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de 5,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 48,8 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 40,9 p. 100 des promotions accordées à des employés autochtones, 48,2 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44 p. 100 des promotions accordées à des employés membres des minorités visibles.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 1999-2000. Il y a eu 13 375 départs cette année, soit une diminution de plus de la moitié par rapport au total de l'an dernier (28 927).

Sept personnes sur 10 (70,6 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à l'an dernier (63,5 p. 100) et à 1998 (62,3 p. 100). Deux des quatre groupes désignés ont enregistré une faible augmentation du nombre de départs, alors que les Autochtones et les personnes handicapées affichent une baisse négligeable d'un dixième de point de pourcentage de tous les départs.

Promotions

Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué cette année, alors que la proportion est passée d'un peu plus de 8 recrues sur 10 l'an dernier à 8 recrues sur 10 cette année. La proportion des personnes embauchées pour une période indéterminée est passée de 15,1 p. 100 l'an dernier à 19,1 p. 100 pour la période couverte par le présent rapport. La proportion des personnes embauchées pour une période indéterminée par groupe désigné est de 15,4 p. 100 pour les femmes, 16,9 p. 100 pour les Autochtones, 17,3 p. 100 pour les personnes handicapées et 27,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Contrairement à la situation observée l'an dernier, tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale a été embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones. Par contre, une personne handicapée et un membre des minorités visibles sur deux ont été embauchés dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de personnes (933), mais également la plus forte proportion de femmes (plus de 60 p. 100). Même si 15,5 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,8 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 9,8 p. 100 de l'ensemble des recrues et 15,4 p. 100 des recrues appartenant à une minorité visible.

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions (nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé) accordées au cours de l'exercice 1999-2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage de promotions obtenues par les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles est légèrement plus élevé que l'an dernier. Par contre, la part des femmes a légèrement diminué.

Comme ce fut le cas l'an dernier, près de 6 employés sur 10 (57,4 p. 100) promus en 1999-2000 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,4 p. 100. Les employés autochtones ont obtenu 3,3 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant égal à leur taux de représentation interne (3,3 p. 100). Les membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, soit un pourcentage légèrement

Recrutement

dernier exercice à 22,3 p. 100 en 1999-2000. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes s'est encore accentué cette année, passant de 39,9 p. 100 à 46 p. 100. Comme on l'a constaté l'an dernier, le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 24,7 p. 100 il y a quatre ans à 32 p. 100 l'an dernier et à 33,9 p. 100 cette année. On observe des augmentations semblables dans les autres groupes désignés; ainsi, le pourcentage des employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 1,9 p. 100 à 2,3 p. 100 et celui des personnes handicapées, de 3,7 p. 100 à 3,9 p. 100. Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 19,1 p. 100 à 23,2 p. 100, celui des personnes handicapées, de 22,9 p. 100 à 27,7 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 31,4 p. 100 à 37 p. 100. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent au moins 50 000 \$ est attribuable en grande partie à la présence marquée de ce groupe désigné dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). On a observé une augmentation du pourcentage de recrues appartenant à trois des quatre groupes désignés comparativement à l'an dernier; la part des femmes a cependant diminué de 4,7 points de pourcentage. Malgré cette diminution, la majorité des personnes embauchées demeurent des femmes (57,4 p. 100 comparativement à 62,1 p. 100 il y a un an). Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 4,4 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones passait de 3,3 p. 100 à 3,9 p. 100 et celui des personnes handicapées demeurait le même que l'an dernier, soit 2,3 p. 100.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins du tiers des personnes embauchées se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a considérablement augmenté depuis un an (passant de 7,3 p. 100 à 12,1 p. 100); on observe une augmentation similaire chez les femmes qui ont été embauchées dans la catégorie technique (de 6,2 p. 100 à 10,1 p. 100).

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus. Le tableau 7 présente la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2000.

La proportion de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 5,3 points de pourcentage pour atteindre 33,8 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 \$ ou plus est passé de 17,7 p. 100 de toutes les femmes pour le

Répartition selon la rémunération

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale
par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,1	2,2	2,6	0,5
Ile-du-Prince-Édouard	58,6	1,9	6,9	1,2
Nouvelle-Écosse	39,0	1,8	5,0	3,9
Nouveau-Brunswick	53,4	1,5	4,1	0,9
Québec	52,9	2,6	3,7	3,7
Ontario	53,4	2,4	5,3	7,0
Manitoba	54,2	9,8	5,6	4,4
Saskatchewan	51,9	9,5	4,8	3,0
Alberta	52,3	5,7	5,0	5,5
Colombie-Britannique	47,2	3,9	4,8	9,4
Yukon	55,5	14,9	3,7	1,1
Territoires du Nord-Ouest	51,5	21,2	2,5	3,2
Nunavut	37,5	29,2	0,0	4,2

de l'effectif de la fonction publique fédérale, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Le présent rapport comporte une nouvelle entrée pour le Nunavut, qui était auparavant inclus dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est le Nunavut qui affiche la proportion la plus élevée d'employés autochtones, avec 29,2 p. 100. Les données indiquent qu'il n'y a aucun employé handicapé au Nunavut.

Répartition selon la région de travail

Développements des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Santé Canada emploient chacun plus de 500 membres des minorités visibles. Ensemble, ces trois ministères regroupent le tiers (34,3 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Près du cinquième des employés membres des minorités visibles sont à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ils représentent 5,8 p. 100 de l'effectif total. Santé Canada et Citoyenneté et Immigration Canada se partagent le premier rang pour ce qui est du pourcentage de représentation, avec 9,5 p. 100 (comparativement à 9,1 p. 100 l'an dernier). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 mais moins de 1 000 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui affiche, pour la troisième année consécutive, le pourcentage le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (19,9 p. 100).

de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où la proportion de femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où 6 employés sur 10 sont des femmes. À l'exclusion des territoires, le Manitoba (9,8 p. 100) et la Saskatchewan (9,5 p. 100) sont les provinces où l'on trouve la plus grande proportion d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,2 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,5 p. 100) ont les proportions les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (1,9 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, et l'Île-du-Prince-Édouard arrive au premier rang, avec 6,9 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la distribution des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle figure, une fois de plus, la Colombie-Britannique où 9,4 p. 100 des employés fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100

2. Revenu Canada et le ministère de la Défense nationale étaient les deux autres ministères inclus dans les données du rapport de l'an dernier.

10) respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif de tous les grands ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada, où leur représentation demeure inférieure à 30 p. 100. Comme il est mentionné dans les rapports précédents, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes (emplois en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipages de navire, par exemple). Bien que son effectif ait diminué de près de 100 employés, c'est à Transports Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté, soit de deux points de pourcentage, pour s'établir à 40,6 p. 100.

Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans quatre ministères (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Service correctionnel du Canada et Santé Canada².

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion d'employés autochtones est la plus élevée, soit 28,5 p. 100 comparativement à 27,3 p. 100 il y a un an. Cette proportion est plus de quatre fois supérieure à celle du ministère qui arrive au deuxième rang, soit Santé Canada qui compte 6,8 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Développement des ressources humaines Canada, qui est maintenant en deuxième place pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 710 employés comparativement à 968 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

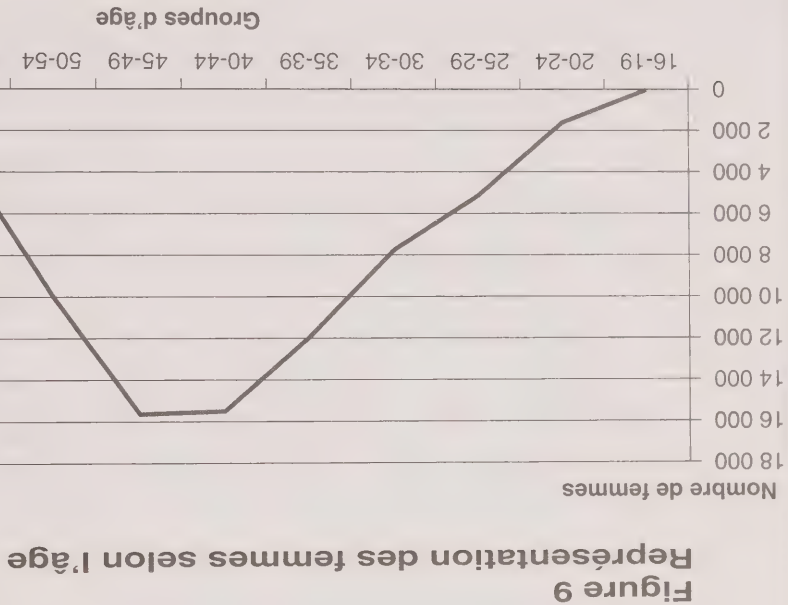
On a recensé 17 ministères qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, l'Agence spatiale canadienne et le Bureau du directeur général des élections du Canada, qui comptent plus de 200 employés chacun, la plupart des très petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'Autochtones au sein de leur effectif. Il faut noter que onze d'entre eux comptaient 30 employés ou moins. Parmi les ministères qui comptent plus de 100 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne et au Bureau du secrétaire du gouverneur général que la proportion de personnes handicapées est la plus élevée (9 p. 100). Développement des ressources humaines Canada, avec 8,5 p. 100, et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 6,8 p. 100, se classent au premier et au deuxième rang des ministères comptant plus de 1 000 employés. Chacun des 12 ministères qui n'emploient aucune personne handicapée a un effectif total de moins de 100 employés.

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent 8 employés sur 10 et 7 employés sur comparativement à 2 791 l'an dernier.

La plus marquée de son effectif, lequel compte maintenant 3 177 employés, au nombre des grands ministères, c'est Justice Canada qui a connu l'augmentation 3 000 employés lorsque Parcs Canada est devenu un organisme distinct. À l'inverse, est exclu de ce résumé. L'effectif de Patrimoine canadien a diminué de près de 1999, au moment où il a pris le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada, ministère à la fin de mars 1999 et qui est devenu un employeur distinct en novembre précédent, où la proportion était de 6 sur 19. Revenu Canada, qui était le plus grand son effectif diminue, ce qui constitue un changement notable par rapport à l'exercice Un seul des 18 grands ministères (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de effectif, suivant une tendance à la hausse observée dans le rapport de l'an dernier. Selon le tableau 5, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur

Représentation selon les ministères et organismes





soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage. L'âge moyen des femmes est de 42,1 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes (44,3 ans).

La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de trois points de pourcentage, pour s'établir à 36,1 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones s'établissait à 40,7 ans en 1999-2000, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Un peu plus de 60,2 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1999-2000, comparativement à 56 p. 100 l'an dernier. Cette augmentation s'est maintenue depuis 1993-1994, où seulement 45 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,9 ans comparativement à 45,4 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a très peu augmenté depuis un an, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.

Les femmes atteignent maintenant 28,4 p. 100, comparativement à 26,9 p. cent un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Parmi les cinq autres catégories professionnelles de la fonction publique, seule la catégorie technique a affiché une augmentation de 179 employés, ou 1,2 p. 100. La catégorie de l'administration et du service extérieur est celle dont l'effectif a le plus diminué (de 21 061 employés, ou 28,3 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif, qui a perdu 10 499 employés (24,1 p. 100), de la catégorie scientifique et professionnelle, dont l'effectif a diminué de 4 620 employés (20,4 p. 100) et de la catégorie de l'exploitation, qui compte 961 employés de moins (5,1 p. 100).

Plus de la moitié des femmes (51,8 p. 100) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour la deuxième année consécutive, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (41,4 p. 100 de l'ensemble des femmes), suivie de la catégorie du soutien administratif (38,3 p. 100). Un peu plus de 1 p. 100 de toutes les femmes (1,3 p. 100) de la fonction publique fédérale appartiennent à la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,3 p. 100 pour l'ensemble des employés.

Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est demeurée sensiblement la même par rapport aux exercices précédents, soit 1,9 p. 100 pour les Autochtones, 2,9 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,1 p. 100 pour les membres des minorités visibles.

Représentation selon l'âge

Le tableau 4 illustre la représentation selon l'âge des groupes désignés par catégorie professionnelle pour 1999-2000. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1999-2000, l'âge moyen étant passé de 42,7 ans à 43,2 ans.

La proportion des employés de 45 ans et plus a continué d'augmenter et s'établit maintenant à 47,3 p. 100, soit 3,2 points de pourcentage de plus que l'an dernier. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale est semblable à celui de l'an dernier, où la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 femmes sur 10 seulement. La proportion des femmes de 45 ans et plus s'est accrue de nouveau cette année, passant à 42,1 p. 100,

Représentation selon le sexe

Le tableau 2 illustre la représentation selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2000. Les données révèlent que le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 13,7 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à plus de 14,3 p. 100 de l'ensemble des femmes. Le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible a légèrement diminué, passant de 5,8 p. 100 il y a un an à 5,6 p. 100. Le pourcentage de femmes handicapées est passé de 4 p. 100 à 4,7 p. 100 et celui des femmes autochtones, de 3,5 p. 100 à 4,4 p. 100. Plus de 60 p. 100 des fonctionnaires autochtones sont des femmes. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale est demeurée relativement stable et s'établit maintenant à 84,4 p. 100 comparativement à 84,8 p. 100 en 1999. Au 31 mars 2000, le pourcentage des femmes occupant un poste de durée déterminée s'établissait à 81,6 p. 100, en hausse par rapport à l'an dernier (81 p. 100); la proportion d'employés autochtones nommés pour une période indéterminée est passée de 77,8 p. 100 à 77,4 p. 100. Le pourcentage des personnes handicapées occupant un poste de durée indéterminée est demeuré à peu près stable, passant de 88,8 p. 100 à 88,9 p. 100, alors que celui des employés appartenant à une minorité visible a diminué, passant de 83,2 p. 100, il y a un an, à 78,2 p. 100. Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période de trois mois ou plus est passé de 25 924 à 21 314, ou 15,1 p. 100 de l'effectif total (employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,3 p. 100 de l'effectif, à la hausse par rapport à l'an dernier (1,9 p. 100). Le tableau 3 indique que les hommes représentent encore les deux tiers (71,6 p. 100) de cette catégorie. La représentation des

Représentation globale

Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces graphiques, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, contiennent également des données historiques sur les quatre groupes désignés.

- La comparaison de la représentation actuelle des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et de leur disponibilité dans la population active révèle ce qui suit :
- Les taux de représentation des femmes (51,4 p. 100) et des Autochtones (3,3 p. 100) sont plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement.
 - Le taux de représentation des personnes handicapées, qui s'établit à 4,7 p. 100, concorde avec leur taux de disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
 - Un écart considérable subsiste entre la représentation des membres des minorités visibles (5,5 p. 100) et leur taux de disponibilité dans la population active, établi à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que des indicateurs de disponibilité dans la population active soient utilisés pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada* de 1996, dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991 dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une autre ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale. Une ESLA sera réalisée après le Recensement de 2001, permettant la mise à jour des indicateurs de disponibilité pour les personnes handicapées.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi* dans la fonction publique accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

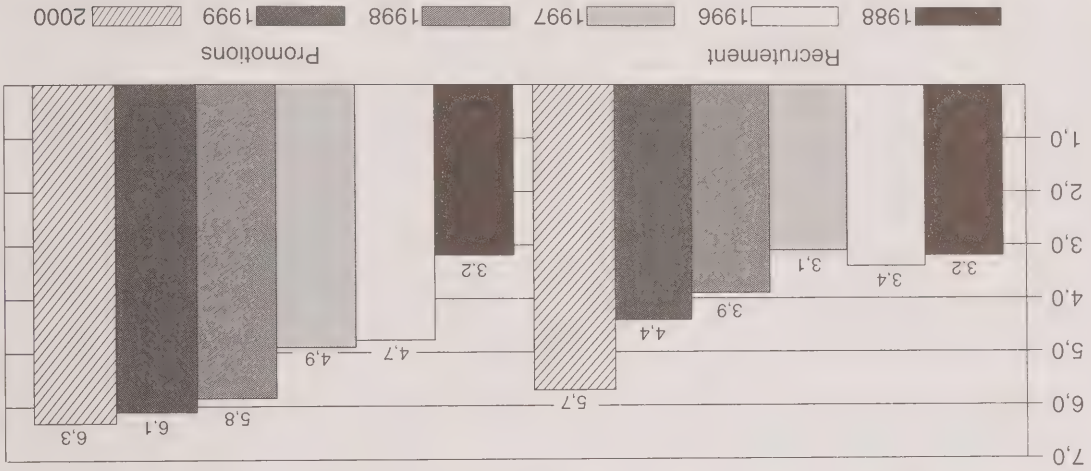
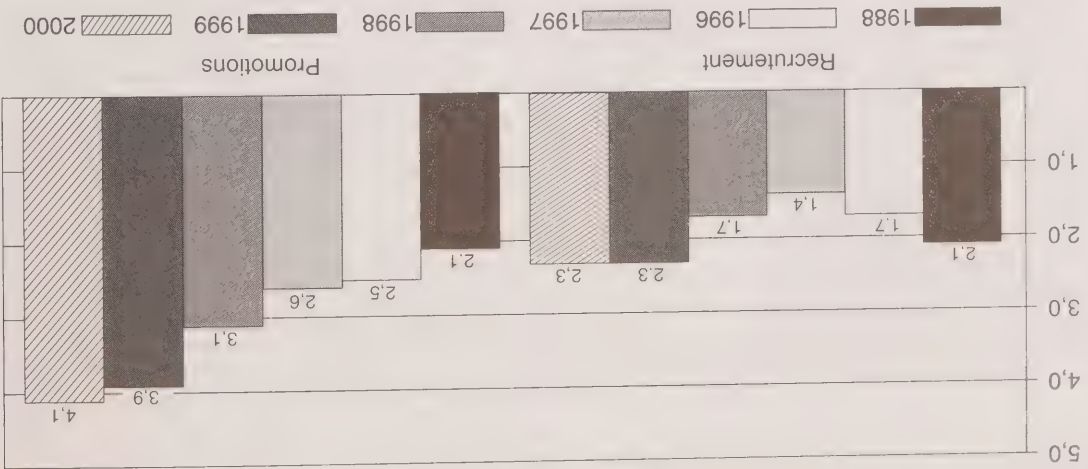
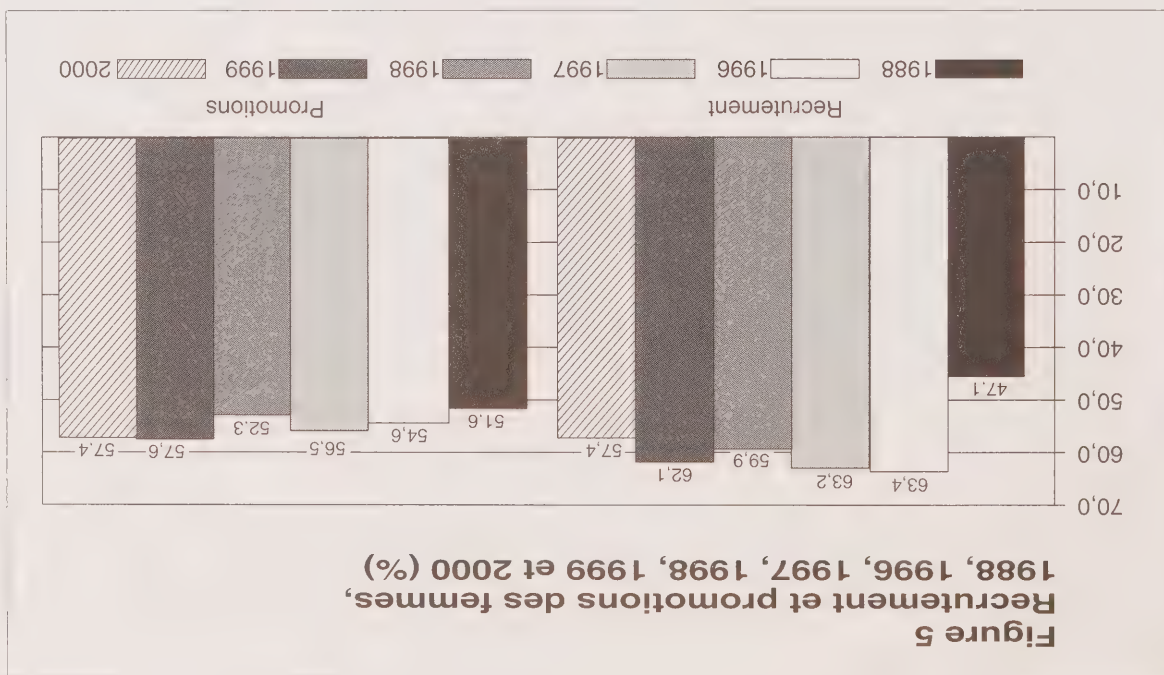
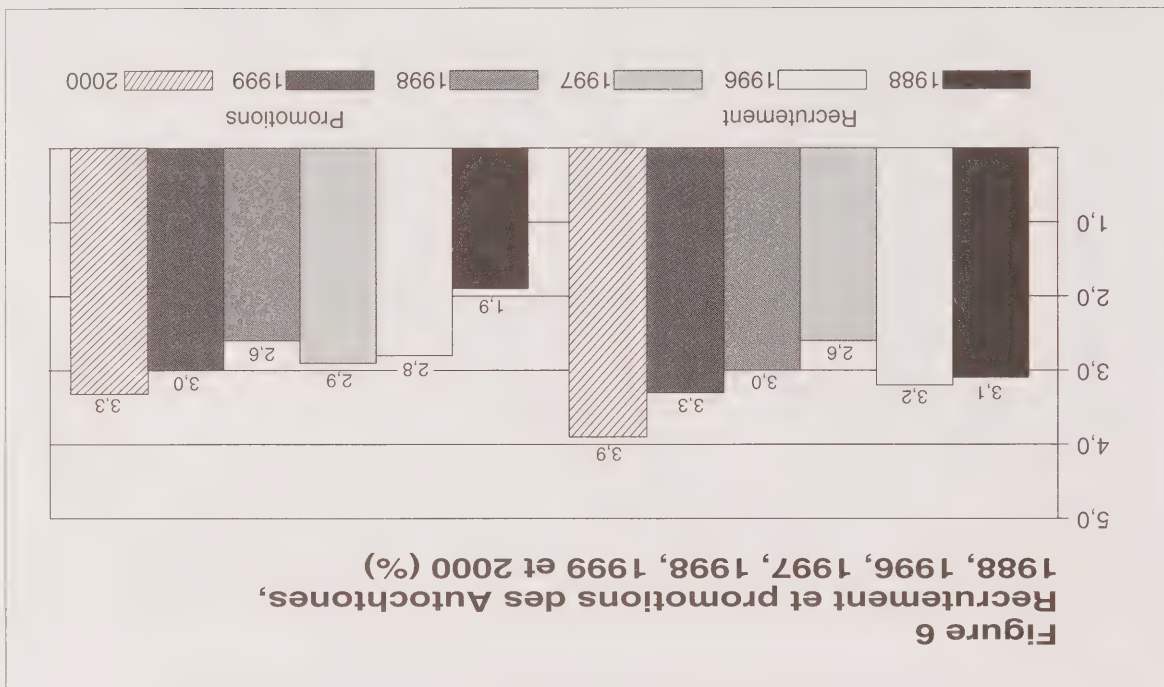


Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

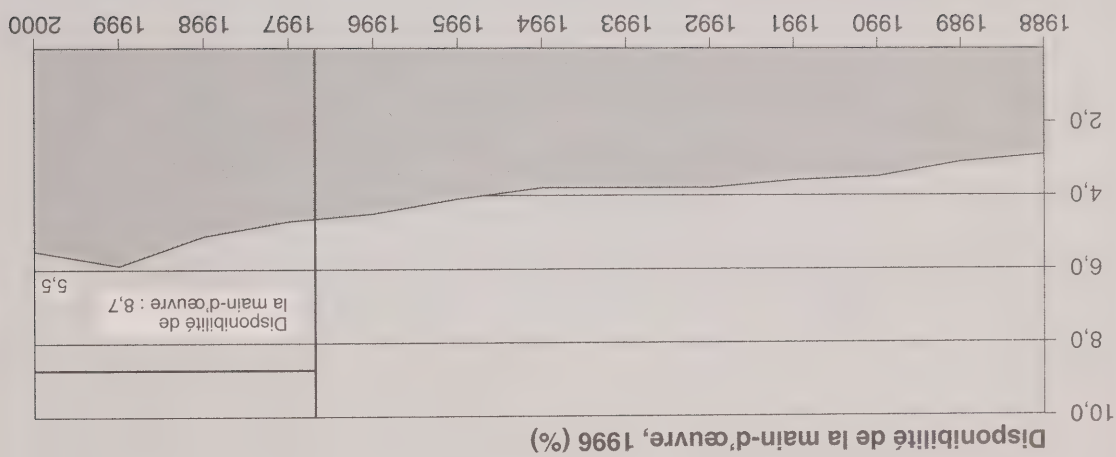




MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation interne de 5,5 p. 100. Il y a un an, cette proportion était de 6,1 p. 100.
- Les membres des minorités visibles représentent 4,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport à l'an dernier (3,7 p. 100).
- Parmi les grands ministères, Santé Canada ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada emploient la proportion la plus élevée de membres des minorités visibles, soit 9,5 p. 100 dans les deux cas.

Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles,
de 1988 à 2000 (%)



MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- Les membres des minorités visibles représentent 5,5 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. Si l'on exclut les données concernant Revenu Canada, ce taux constitue une hausse d'un demi-point de pourcentage par rapport à la situation au 31 mars 1999. Quand Revenu Canada est devenu l'Agence des douanes et du revenu Canada, qui est un employeur distinct, le nombre des membres des minorités visibles dans la fonction publique a diminué de près du tiers.
- Près de 8 employés sur 10 appartenant à une minorité visible occupent des postes de durée indéterminée, soit une proportion inférieure à celle de 9 sur 10 observée il y a un an.
- Près du quart de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle et 6 sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage) et SE (Recherche scientifique).
- Plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit une proportion légèrement plus élevée qu'il y a un an.
- Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, en hausse par rapport au taux de 4,4 p. 100 observé il y a un an.
- Les membres des minorités visibles représentent 8,3 p. 100 des personnes nommées pour une période indéterminée, en hausse par rapport au taux de 6,9 p. 100 observé il y a un an.
- Trois membres des minorités visibles sur 10 ont été recrutés dans la catégorie du soutien administratif; cette proportion était de 4 sur 10 il y a un an. À l'opposé, 6 employés sur 10 appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou la catégorie de l'administration et du service extérieur.

PERSONNES HANDICAPÉES

- La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale a quelque peu augmenté, passant de 4,6 p. 100 à la fin de mars 1999 à 4,7 p. 100.

- Neuf personnes handicapées sur dix occupent des postes de durée indéterminée.
- Un peu moins d'une personne handicapée sur huit a été recrutée pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport au taux observé il y a deux ans, soit environ une sur cinq.

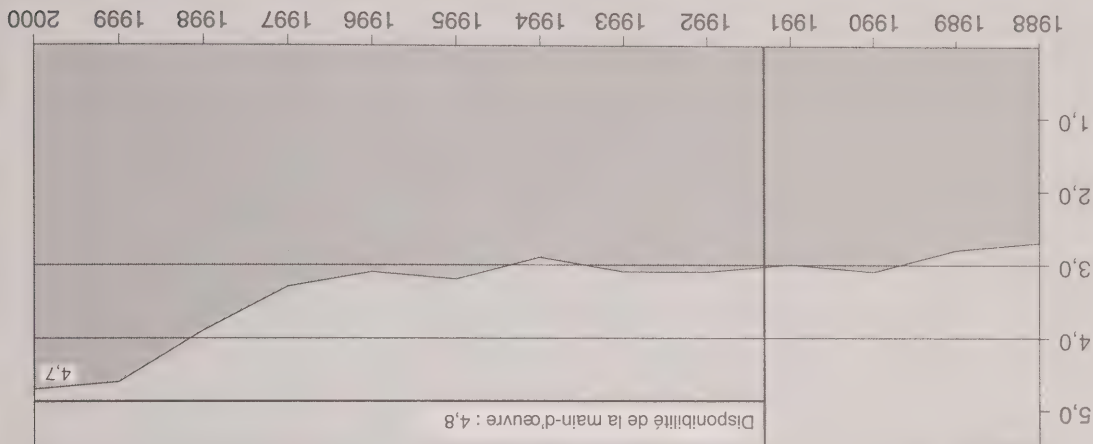
- Huit personnes handicapées sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.
- Les employés handicapés ont reçu 4,1 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport à l'an dernier (3,9 p. 100); ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 4,7 p. 100.

- Près d'une personne handicapée sur deux ayant quitté la fonction publique occupait un poste de durée indéterminée, soit une diminution par rapport au taux de l'an dernier (deux sur trois).

- Parmi les grands ministères, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie la plus grande proportion de personnes handicapées, soit 8,5 p. 100.

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2000 (%)

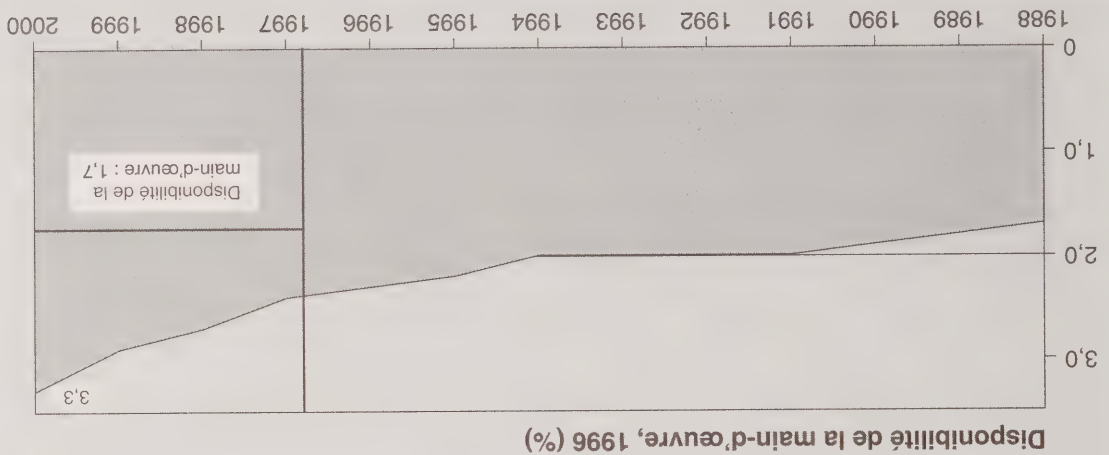
Disponibilité de la main-d'œuvre, 1991 (%)



AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 3,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,9 p. 100 au 31 mars 1999.
- Les Autochtones représentent 3,9 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, en hausse par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé un an plus tôt.
- Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale sont habituellement recrutés dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (33 p. 100).
- La plupart (81,2 p. 100) des Autochtones embauchés ont été nommés pour une période déterminée.
- Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier.
- Les employés autochtones ont reçu 3,3 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3 p. 100 observé il y a un an.
- Près des trois quarts des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée déterminée. À l'inverse, le quart des Autochtones avaient été nommés pour une période indéterminée; l'an dernier, cette proportion s'établissait à près de la moitié.
- Parmi les grands ministères, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 28,5 p. 100.

Figure 2
Niveau de représentation des Autochtones,
de 1988 à 2000 (%)



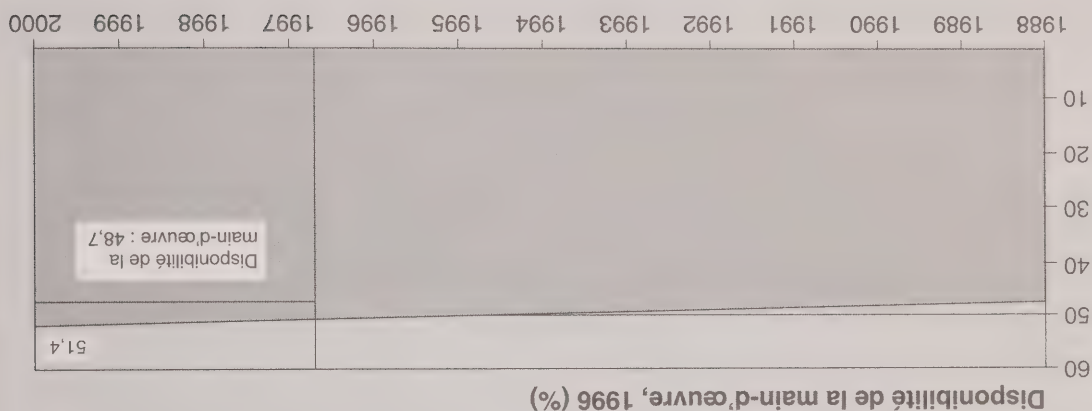


Figure 1
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 2000 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1996 (%)

- Parmi les grands ministères, la Gendarmerie royale du Canada (la partie de son effectif appartenant à la fonction publique) est celui qui emploie la plus grande proportion de femmes, soit 77,4 p. 100.
- Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Pour la première fois, moins de 50 p. 100 des femmes ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif; près de 30 p. 100 ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Près de 6 personnes sur 10 recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée la même au cours des trois années précédentes.
- La proportion des femmes appartenant également à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) a augmenté de 13,7 p. 100 en 1998-1999 à 14,3 p. 100 cette année. On note cependant une diminution dans les chiffres réels, de 12 567, en 1998-1999, à 10 383. Cela s'explique en grande partie par l'omission des données sur les employés de Revenu Canada, qui est devenu en 1999 un employeur distinct (Agence des douanes et du revenu du Canada).

FEMMES (suite)

Les données présentées dans ce chapitre portent sur l'exercice débutant le 1^{er} avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000. Elles confirment que nous avons fait des progrès vers notre objectif d'une fonction publique plus représentative. Ces progrès ont été réalisés en dépit du fait que l'effectif a diminué considérablement avec la création, en novembre 1999, de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (autrefois Revenu Canada), qui est un employeur distinct.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000¹

FEMMES

- Plus de la moitié des employés sont des femmes (51,4 p. 100), soit presque la même proportion qu'il y a un an.
- Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent environ la moitié (49,7 p. 100) des employés nommés pour une période indéterminée, une situation semblable à celle observée il y a un an (49,2 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est encore légèrement supérieure à 6 sur 10 (61,6 p. 100), bien qu'elle ait diminué par rapport aux années précédentes. Moins du quart des employés saisonniers sont des femmes.
- La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de plus de 1 point de pourcentage, passant de 26,9 p. 100 à 28,4 p. 100, poursuivant une solide tendance observée au cours des années 90.

1. Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 26. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé.

Quels progrès avons-nous accomplis au cours des dix dernières années? Il est clair que nous avons progressé, bien que de grands défis subsistent en ce qui concerne la participation globale dans certains secteurs. Notre premier rapport au Parlement indiquait que la représentation des groupes désignés était la suivante : 46,1 p. 100 pour les femmes, 2 p. 100 pour les Autochtones, 3,1 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,8 p. 100 pour les membres des minorités visibles. La représentation actuelle s'établit comme suit : 51,4 p. 100 pour les femmes, 3,3 p. 100 pour les Autochtones, 4,7 p. 100 pour les personnes handicapées et 5,5 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Si l'on compare ces chiffres à ceux de la disponibilité sur le marché du travail, lesquels seront mis à jour après la publication des données du recensement de 2001, la situation est assez équitable pour les femmes et les Autochtones mais des écarts persistent en ce qui concerne les personnes handicapées et surtout, les membres des minorités visibles.

Jusqu'en 1992, l'équité en emploi dans la fonction publique était régie par une politique établie par le Conseil du Trésor en 1986. En 1992, la *Loi sur la réforme de la fonction publique* a modifié la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) en y ajoutant une série de dispositions liées à l'équité en emploi qui constituent le fondement législatif du Programme d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 s'appliquait aux entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'Etat de 100 employés et plus, mais non au secteur public fédéral.

En décembre 1995, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur. Les employeurs des secteurs public et privé régis par le gouvernement fédéral, notamment la fonction publique fédérale et les employeurs distincts, étaient soumis à des obligations similaires en matière d'équité en emploi.

En ce qui concerne la fonction publique, ces obligations n'étaient pas sensiblement différentes de celles imposées par les dispositions de la LGFP, mais elles devenaient plus précises. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu le mandat de procéder à des vérifications de la conformité auprès des employeurs visés par la loi et de contribuer à la résolution des cas de non-conformité en usant de persuasion et en négociant des engagements écrits, dans la mesure du possible.

En tant qu'employeur de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor a la responsabilité de donner suite aux obligations juridiques s'appliquant aux parties de la fonction publique mentionnées à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le SCT a donné un soutien général en matière de politiques aux employeurs distincts ainsi qu'à la Gendarmerie royale du Canada, aux Forces canadiennes et au Service canadien du renseignement de sécurité, au moment où ils ont dû pour la première fois se soumettre à la législation en matière d'équité en emploi. Le SCT a aussi collaboré étroitement avec la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), qui a un rôle et des responsabilités particulières dans le domaine du recrutement et de l'application du principe du mérite en vertu de la

Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

toujours été sous-représentés ou confinés à certains groupes professionnels ou aux niveaux inférieurs de ces groupes. Les vingt dernières années ont été marquées par des efforts en vue d'améliorer les possibilités d'emploi et de mettre à profit la diversité des talents et des compétences de la main-d'œuvre canadienne; ces efforts se sont d'abord traduits par une politique en matière d'équité en emploi, suivie de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Une fonction publique reflétant plus fidèlement la diversité de la société canadienne, en plus de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes et de mieux répondre à leurs besoins, contribue à la légitimité et à la pertinence de l'institution.

L'équité en emploi, maintenant enclenchée dans la loi, a pour but d'éliminer les conditions qui ont toujours fait obstacle à la participation pleine et équitable des membres des quatre groupes désignés. L'emploi dans la fonction publique étant fondé sur le mérite, les membres de ces groupes, comme tous les autres employés, doivent avoir les qualifications requises pour occuper un poste. L'équité en emploi est différente de l'action positive et n'impose pas de contingents.

Des lois telles que la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le reflet de notre engagement collectif à réaliser un milieu de travail où le caractère unique et la contribution des employés sont respectés et valorisés. Les cadres législatifs et stratégiques de l'équité en emploi qui ont été élaborés au cours des dernières décennies ont connu plusieurs étapes importantes. Dans les années 70, les travaux de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada ont donné une impulsion aux premières initiatives du gouvernement fédéral en vue de résoudre de façon systématique le problème de la sous-représentation des femmes dans la fonction publique.

La *Loi sur l'accès à l'information* a été approuvée en 1983, suivie de la *Politique du gouvernement en matière de communications* (1988), des *Lignes directrices sur les supports de substitution* (1993) et de la *Politique sur les pratiques de communication justes* (1995). Ces lois, politiques et lignes directrices sont fondées sur un principe directeur voulant que les Canadiens et les Canadiennes aient le droit de participer pleinement aux grands courants de la vie sociale et économique de leur pays. L'information doit être disponible sur des supports que les personnes handicapées peuvent utiliser, tels que les audiocassettes, le braille, les gros caractères et les disquettes. En 1986, en réponse au rapport publié par la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi en 1984, le gouvernement a voté la première *Loi sur l'équité en emploi* (excluant la fonction publique fédérale), présentée la *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor et instauré le Programme de contrats fédéraux.

Équité en emploi : un aperçu historique

Avant d'aborder ces sujets et les progrès que nous avons accomplis au cours de la dernière année, nous allons examiner la solidité de notre engagement envers l'équité en emploi. Avant d'aborder ces sujets et les progrès que nous avons accomplis au cours de la dernière année, nous allons examiner la solidité de notre engagement envers l'équité en emploi.

Enfin, sous le titre « Équité en emploi : au-delà des chiffres », le chapitre 5 présente le point de vue d'un organisme central sur l'équité en emploi.

Le chapitre 4, sous le titre « Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion », décrit les pratiques exemplaires adoptées par les ministères et organismes fédéraux afin de mettre en œuvre l'équité en emploi dans leurs organisations respectives.

Le chapitre 3, intitulé « Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité et renforcer les partenariats », présente les travaux du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive, des agents de négociation et du Conseil national des minorités visibles.

Sous le titre « Programme des mesures positives d'équité en emploi pour une fonction publique représentative », le chapitre 2 donne les points saillants de ce programme conçu pour stimuler et soutenir les activités novatrices ayant pour but d'améliorer la représentation et la distribution des membres des groupes désignés.

Le chapitre 1, intitulé « Où en sommes-nous? », contient des statistiques sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Le huitième rapport sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000.

L'équité en emploi dans le présent rapport.

Afin de souligner l'importance de l'équité en emploi comme facteur essentiel à la promotion d'un milieu de travail renouvelé dans la fonction publique, nous encourageons les ministères et organismes à aligner leurs fonctions de gestion sur les cinq éléments contenus dans le Cadre. C'est dans ce contexte que nous avons situé

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que les Canadiens et les Canadiennes qualifiés aient des chances égales d'emploi. Cet engagement suppose l'élimination des obstacles à l'emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Quatre groupes (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) ont

La responsabilisation en matière de saine gestion (des ressources humaines) commence au moment où les sous-ministres se posent les cinq questions essentielles suivantes :

Leadership :

Un effectif qui repose sur des valeurs :

Un effectif productif :

Un milieu de travail habilitant :

Un effectif durable :

mon effectif est-il bien dirigé ?
mon organisation assure-t-elle le respect des valeurs de compétence, de représentativité et d'objectivité ?
est-ce que je renforce la capacité nécessaire à l'amélioration de la productivité ?
est-ce que le milieu de travail permet aux employés de donner toute la mesure de leurs talents ?
est-ce que les compétences de mon effectif sont en accord avec les besoins anticipés ?

– Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Dans notre rapport de l'an dernier, nous soulignons également que les résultats tangibles associés aux cinq principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs et un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi. Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines mentionne que dans un milieu de travail qui valorise ses employés, des stratégies de ressources humaines sont élaborées et mises en œuvre pour remédier à la sous-représentation et pour constituer un effectif représentatif qui soit le reflet fidèle de la société qu'il sert. Dans un tel milieu de travail, les employés connaissent l'engagement de leur organisation en matière d'équité en emploi et sont sensibilisés, à l'instar de leurs gestionnaires, aux problèmes liés à la diversité. Le Cadre mentionne également, en ce qui a trait à *un milieu de travail habilitant*, que l'instauration d'un milieu de travail favorable repose sur une structure organisationnelle qui encourage et souligne le rendement exceptionnel de ses employés et qui favorise la croissance personnelle et le perfectionnement. Dans ce genre d'organisation, les gestionnaires contribuent à l'instauration d'un milieu de travail inclusif, créent les conditions favorables au développement personnel et à la réalisation du potentiel, et encouragent l'esprit d'initiative.

Il a été beaucoup question, en 1999-2000, de l'arrivée d'un nouveau millénaire. Le tournant du siècle signifiait cependant pour la fonction publique du Canada d'importants défis à relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Elle a dû réagir à l'évolution de sa démographie et de celle de la population active, plus particulièrement à la concurrence accrue pour le recrutement des travailleurs du savoir. De plus, elle a dû tenir compte des résultats du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, qui donnaient un aperçu significatif de la situation de la fonction publique. En ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique, la fin des années 90 a été marquée par la contribution d'employés de tous les niveaux à l'instauration d'un milieu de travail plus accueillant pour les groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Il est apparu clairement que les employés étaient prêts à définir le rôle qu'ils voulaient jouer dans l'édification d'un milieu de travail où les groupes désignés seraient appréciés, respectés et acceptés dans toute leur diversité. Dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement réitérait son engagement de créer une fonction publique représentative, professionnelle et impartiale, où la priorité serait donnée au recrutement, au maintien en poste et à l'apprentissage continu d'un effectif qualifié. Le *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, publié le 31 mars 2000, reconnaissait que l'élément humain est essentiel à l'établissement d'une fonction publique capable de bien servir les Canadiens et les Canadiennes.

Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique contient des paramètres législatifs, financiers et opérationnels. Ce cadre a notamment pour but de réaliser l'ensemble des objectifs en matière d'équité en emploi. Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons souligné que le succès de l'équité en emploi reposait sur son intégration aux stratégies de ressources humaines ainsi qu'à la planification des activités et à la reddition de comptes. Les responsabilités déléguées aux administrateurs généraux par le Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétaire) ont accru leur obligation de rendre compte de la gestion des ressources humaines. La responsabilisation se mesure en fonction des cinq principaux domaines de résultats contenus dans le Cadre : le leadership, les valeurs, la productivité, un milieu de travail habilitant et un effectif durable.

Chapitre 4	Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion	73
Chapitre 5	Équité en emploi : au-delà des chiffres	83
	Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne	83
	Politiques du Conseil du Trésor	84
	Mise au point sur la déclaration volontaire	84
	Déclaration volontaire des employés	84
	Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones	85
	Apprentissage de l'équité en emploi	85
	Diversité : vision et action	85
	Cours d'orientation sur l'équité en emploi	86
	Publications	86
	Etablir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés	86
	Données d'un examen des systèmes d'emploi	87
	L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité	87
	Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale	88
	Optique de l'équité en emploi	88
	Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux	88
	Assemblée des Premières nations	89
	Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations	90
	Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	90
	Comités sur l'équité en emploi du SCT	91
	Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT	91
	Comité interministériel sur l'équité en emploi	93
	Conclusion	94



Chapitre 2
Programme des mesures positives d'équité en emploi :
pour une fonction publique représentative

57	Résultats et réussites
58	Fonds d'intervention – Équité en emploi
61	Accroissement de la capacité d'équité en emploi
59	Outils
59	Millieu de travail réceptif
60	Représentation
60	Fonds du partenariat – Équité en emploi
63	Bureau des services de perfectionnement de carrières –
64	Équité en emploi
64	Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées –
64	Équité en emploi
64	Réseau d'aménagement pour les employés handicapés
64	de la fonction publique fédérale
65	Résultats de l'examen à mi-parcours

Chapitre 3
Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité
et renforcer les partenariats

67	Groupe de travail sur la participation des minorités visibles
67	dans la fonction publique fédérale
67	Groupe de travail sur une fonction publique inclusive
69	Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte
69	Conseil national des minorités visibles
70	

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Équité en emploi : un aperçu historique	3
Chapitre 1	
Où en sommes-nous?	7
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000	7
Représentation globale	15
Représentation selon le sexe	16
Répartition selon le type d'emploi	16
Répartition selon la catégorie professionnelle	16
Représentation selon l'âge	17
Représentation selon les ministères et organismes	19
Répartition selon la région de travail	21
Répartition selon la rémunération	22
Recrutement	23
Promotions	24
Cessations d'emploi	25
Notes techniques	26
Fonction publique fédérale	26
Effectif visé par le rapport	27
Ministères et organismes fédéraux	27
Employés nommés pour une période déterminée	28
Données sur les membres des groupes désignés	28
Terminologie	29
Liste des tableaux	31

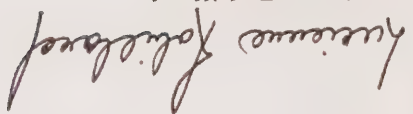
PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1999-2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,


Lucienne Robillard

2001

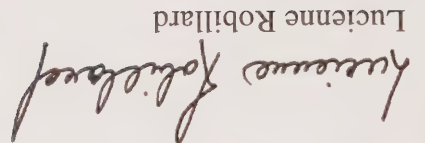
PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1999-2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

La présidente du Conseil du Trésor,


Lucienne Robillard

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La justice et le respect sont des valeurs fondamentales que les Canadiens et les Canadiennes partagent et privilégient.

La promotion de ces valeurs est au cœur des efforts déployés par la fonction publique du Canada afin de devenir plus représentative et inclusive. Nous voulons assurer la participation des Canadiens et des Canadiennes qualifiés à tous les niveaux de cette institution nationale essentielle.

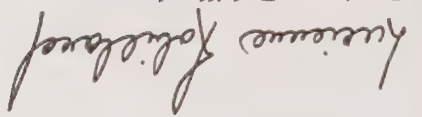
Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons salué la création de deux groupes de travail, soit le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Au cours des douze derniers mois, ces deux groupes ont fait d'importantes recommandations visant à apporter des changements positifs au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a proposé des solutions à la sous-représentation des membres des minorités visibles. Nous travaillons à la mise en œuvre de plusieurs de ces propositions et nous croyons que les mesures prises produiront des résultats d'ici trois à cinq ans.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a proposé des moyens de modifier la culture organisationnelle de la fonction publique de manière à accroître la diversité de l'effectif. Les activités entreprises pour instaurer l'équité en emploi et la diversité sont essentielles, alors que nous poursuivons nos efforts pour revitaliser et rajeunir la fonction publique.

La fonction publique fédérale s'efforce de devenir un employeur exemplaire pour ses employés actuels et un employeur de choix pour les nouvelles générations de Canadiens et de Canadiennes. Nous croyons que nous progressons dans la bonne direction. Comme le présent rapport l'indique, nous continuerons à bâtir un effectif qui représente véritablement le public qu'il sert et qui a les qualifications et les idées nécessaires pour assurer des services de haute qualité à la population canadienne.

La présidente du Conseil du Trésor,


Lucienne Robillard
2001



Ce rapport est disponible en médias substitués.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons

à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,

représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2001

N° de catalogue : BT 1-9/2000

ISBN 0-662-65534-6

Ce rapport est également disponible en format Acrobat,
sur Internet à l'adresse suivante :

<http://www.tbs.sct.gc.ca/>

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1999-2000

1999



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1999-2000

Canada

